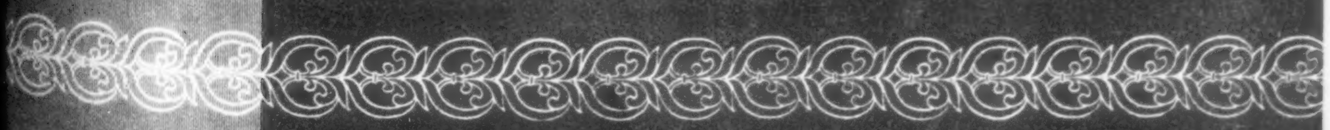
煤炭工業

17
1957





全国煤矿奬励工作座談会的总結

煤炭工业部劳动工資司

編者按： 这个文件是煤炭工业部5月18—25日在开滦召开的全国煤矿奬励工作座談会的总結，会后略加修改和补充。現已經部批准执行，希各單位認眞研究与貫徹。

目前奬励工作的情况

根据煤矿生产的需要，很早就建立了安全生产奬，1954年全国开始建立了正規循环奬，經过工資改革，各單位对奬励更为重視，做了很多工作，建立了多种奬励制度。这些奬励对組織与鼓励职工积极生产、节約材料、降低成本、保証安全都起了积极作用。这是主要的方面。但目前还存在着不少問題：

（1）建立励奬制度的目的不明确。有些奬励制度不是根据当前生产需要及生产特点和工作性質的不同建立的，而是“面面俱到”“人人得励”，有平均主义傾向，甚至个别單位为了完成工資基金計划而建立奬励制度，使奬励的作用降低。

（2）有些單位奬励种类过多，重复，奬励范圍有些过大。使得不需要或不应該实行奬励的工人也都实行了奬励，有的單位几乎所有的輔助工人都实行了奬励，甚至連勤杂人員（清扫工、送水工等）也都实行了奬励。有的單位一个工种实行了兩三种奬励，多者到四种。因而奬金占工資总額的比重也高低悬殊，最高的占11%，最低的只有千分之二，一般的是2%～5%。

（3）某些奬励制度不切合实际，不符合生产的需要。奬励指标要求偏高或偏低，有的指标很多，有的又只有一个，有些規定与实际生产不相結合。奬励工作中存在着不少的主观主义。

（4）奬励工作的管理薄弱，奬金浪費現象严重。有的單位为了照顧工人情緒，降低奬励指标，有的为使工人能得奬，多次修改作业計划，甚至下个月还修改上一个月的作业計划。有的不严格按照奬励指标和条件来支付奬金。也有的單位因怕奬金超支或沒有奬金，在工人完成了奬励指标时而不給予奬励的現象。

这些都削弱了奬励制度对生产的奬励和刺激作用。

产生这些問題的原因：①由于經驗不足，部劳动工資司缺乏經常的檢查、督促。②某些單位过分强調奬励的作用，認为奬励“万能”，以奬励代替管理，把奬励作为完成任务的“法宝”，也有些單位不从生产需要出发單純的照顧工人收入，認为奬励应該“人人有份”。③只注意建立奬励制度，而忽視了随着生产的需要及时审查修改。

对奬励工作中几个問題的看法

（1）对奬励制度的認識問題。

奬励工資制度是工資制度的組成部分之一，是标准工資的补充，它起着鼓励先进、刺激生产的作用。标准工資是不能經常变动的，由此奬励任何时候都是需要的。但奬励只能起一个輔助作用，把奬励作用过高的估价，認为可以解决所有問題的想法是不对的。当然否認奬励的作用或者認为有計件工資即不必要奬励的想法也是不对的。因此必須明确建立奬励的目的是发揮职工的积极性，更好地完成国家計划。

目前提出整頓奬励并不是取消奬励，而是对不合理的予以改进。奬励必須从生产需要出发，考虑經济效果，符合按劳付酬的原則，不能把它当作是調整工資关系不合理的一种手段，也不能片面的从照顧工人生产情緒出发。因为这都是破坏建立奬励制度原則的。同时，調整工資关系，也不是建立奬励所能解决的，因为奬励只有在完成了奬励指标时才能給奬金。

（2）得奬指标問題。

在討論中有些人將得奬指标和减发奬金条件混淆起来。所謂奬励指标是指必須全部指标完成才得奬，缺一个即失去得奬机会。而减发奬金条件，不是得奬必須具备的指标，但它对生产是有重要关系的。如將这些都作为得奬指标，則指标很多，工人很难得奬。因此將这些对生产很重要的因素作为减发奬金的条件。

如何来規定奬励指标？一是从生产需要，針对生产中的关鍵問題和薄弱环节規定奬励指标。二是必須与工人劳动成果发生直接关系，并且經过工人努力能达到的，三是能够統計和檢查的。

奬励指标多少合适呢？这要根据实际情况来确定，指标旣不要“全指标”也不要“單一指标”。因

为指标过多，会分散工人生产对主要环节的注意力；指标太少，容易使工人只突击某一指标，而对生产不利。因此，一般的以2～3个指标为宜。

奖励指标的水平应該是比較先进的，为大多数人經过正常的努力所能达到的。奖励指标的水平在各个工作之間，各个奖励办法之間应該保持合理的平衡。随着生产的发展和工人技术水平的提高，对于奖励指标的水平，应該进行認眞的审查和可能的提高。对于奖励指标审查和提高的时間，可酌情暫定为半年或一年。

（3）經常性的奖励和竞賽奖是否合并問題。

这兩种奖励在鼓励和刺激生产作用来看是相同的，但奖励指标、奖励对象、奖励范圍、奖励率、奖励金来源都不同，因此，不宜合而为一。

（4）煤矿輔助性工种的奖励指标是否必須包括完成产煤任务問題。

有的說应該包括完成产煤任务，因为这些工种是为产煤服务，而且只有完成产煤任务才能表現出他們为国家創造的財富。有的說不能包括，因为完成产煤任务，它們不能起决定作用，如水泵工只有保証抽水任务，不直接妨害采煤工人生产，但它对采煤工人必須完成出煤任务就无能为力。

这兩种意見都有些道理，事实上如果不結合生产任务則有可能造成产煤任务未完成而支出不少奖金。如將产煤任务作为奖励指标，确也有些問題。因此，根据实际情况，可分別不同工种来处理。

①与生产有直接关系的輔助工种，例如运輸工、絞車司机等，必須完成产煤月作业計划，不出事故，才能給奖。可以实行月奖。因为这些工种对产煤任务的完成与否，虽然不能起决定作用，但有直接影响。

目前有的單位考慮到完成产煤任务，不是它本身努力所能达到的，所以將这些工种規定在安全运轉不出事故，完成产煤月作业計划的95%时給应得奖金50%，完成产煤任务100%时給奖金100%。这也是可以的。但未这样作的也不必改。

②与生产有間接关系，发生事故对产煤任务的影响不大或沒有影响的工种，例如水泵工、扇风机工等，一般可不結合产煤任务，只要完成安全运轉就可以。但这些工种以实行季度奖励为宜。

③与生产关系不大的，不能明确規定任务，而且任务又不好檢查的輔助工种，例如扫道工、风門工、鉄道工等，一般的不实行經常性的奖励。可考慮改为季度或年終一次性評奖办法。奖金由工資基金中支出。

（5）奖励率的高低和实行奖励范圍大小問題。

确定奖励率的原則：①考慮到經济效果，奖金額应低于职工超額所創造的节約的价值；②根据按劳付酬的原則，考虑各工种的重要性，作到合理平衡；③完成指标难易，困难者多奖，較易者少奖。

奖励率不能过高，也不要过低，高了浪費奖励基金，低了起不到刺激生产的作用。奖励起点一般的应在标准工資的5%～15%之間，連同累計最高不得超过标准工資25%；节約主要原材料奖励率以节約价值的20%为限。

实行奖励的重点应在主要工种，如井下工人应以采掘工和有直接关系的运輸运轉工种。非直接生产人員由于无法計算經济效果，工作任务又不具体，完成好坏又很难用数字来衡量，所以实行竞賽奖或年終一次性的評奖办法为好。因此，实施奖励的范圍既不能所有的工种都包括，也不能太小。

（6）奖励單位大小問題。

奖励單位大小要根据各个單位的具体情况来确定，一般的应按照生产組織和劳动組織为依据，并以能檢查生产任务的單位为奖励單位。不要离开了生产單位而單独确定奖励單位。例如，劳动組織是混合工作队奖励也应該以混合工作队为單位，不宜以分班或分工組为單位，因为这样会与生产脫节，奖励指标完成与否无法檢查。

（7）奖金的分配問題。

由于煤矿是集体計件和等級間的級差較大，按等級分配奖金有的工人有意見。目前各地采用了以下几种办法，可以研究試行。

①不分工資等級高低，奖金全部平均分配。

②部分奖金按标准工資分配，部分奖金按貢献大小分配。

③按标准工資系数分配奖金或縮短等級系数后按系数分配。

④不以原等級为根据，全部奖金按貢献大小經工組評定甲乙丙三等分配。

这些办法各有优缺点，希深入研究創造經驗。但无論用哪一种办法分配，第一必須走群众路线，第二决不应剩余尾数，以免发生貪污或不正当的开支（如把剩余奖金买招待烟、茶及戏票等），引起工人不滿。

另外，关于奖金的計算是按标准工資，还是按实得工資問題，我們意見应按标准工資計算，便于做計划和計算，不能按实得工資計算。

（8）奖金的控制和应占工資总額的比重問題。

目前有些單位的奖金浪費現象比較严重，因此对奖金适当的加以控制是必要的，否則会产生隨便建立奖励濫发奖金，浪費工資基金；由于奖金支出比例不同产生工資水平不平衡。故今年初步的采取下列几种办法进行控制：①以矿为單位奖金支出一般可占工資总額3%左右，由各矿务局掌握；②一个工种原則上只实行一种奖励，必要时最多不得超过兩种；③个人得奖最高不得超过本人月标准工資30%。

安全生产是增产节約的基础

大通煤矿办公室



淮南大通煤矿在去年7月发生了兩次重大死亡事故，影响第三季亏产一万五千余吨，成本超支十二万余元，使下半年整个工作陷于被动局面。今年初，全局制訂生产計划，要求各矿提出增产節約計划时，大通矿領导認为本矿局面不利，缺乏信心。党委据此情况进行了研究，指出增产节約的关鍵在于搞好安全工作。該矿接受了这一指示，今年上半年来始終將安全工作放在首要地位，采取了一些有效措施，因而消灭了死亡，輕伤較去年同期减少23%，微伤减少28%，垮掌子事故减少80%，違章作业次数减少39%，生产秩序正常，为增产节約鋪平了道路。上半年产量完成104%，增产13780吨，提前7天完成計划；总成本节約135000元；上繳利潤完成計划197%；效率、質量均超額完成計划。实踐証明，搞好安全是增产节約的基础。

該矿半年来对改善安全情况主要抓了以下一些工作：

（1）安全思想教育。首先提高各級領导人員的安全思想，組織全矿技术員以上干部每星期学习4小时保安規程，树立規程就是法律的观念。同时根据条文对照实际情况，对某些不切合实际的条文提出修

（9）关于减发奬金条件問題。

事故、曠工、出勤率低是否作为减发或不发奬金条件問題，有些爭論，有的意見应作为条件，有的意見不应作为条件。从目前实际情况看，將事故、曠工、出勤率低作为减发奬金条件，对生产只有好处，沒有坏处，放上去也沒有消极作用。事故（死亡、重伤、一級重大事故）应作为减发奬金条件，因为安全生产有头等重要的意义，但輕伤事故不宜做为条件。曠工、出勤率低也应作为减发奬金条件，出勤率高低对均衡生产有很大关系，同时奬励指标是以月作业計划来計算的，出勤少就会影响計划的完成。至于死亡、重伤事故只不发当班奬金，三班都不发奬金的理由是不充分的，但由于造成的事故原因与其他班有关系的人員也可不发。具体办法由各單位自行規定。

（10）实行奬励后作业計划是否可以修改的問題。

目前实行奬励后任意修改計划的情况很严重，应引起有关部門的領导注意。今后是否还允許修改，我們意見硬性規定一律不准修改是有問題的，因此既不能不修也不能乱修，但应防止为了得奬而修改作业計划的偏向。至于什么时間修改作业計划合适，各單位可根据具体情况与有关部門研究确定，但必須反对事后“修改”和以“实际完成为計划”的作法。

对几种主要奬励制度的意見

（1）正規循环奬。

这主要是計算方法問題。目前正規循环奬执行的情况很不好，規定不准反求計算循环，现在很多單位都在反求。在討論中还有人要求反求。我們認为不够妥当，反求計算循环就失掉了循环奬的意义，实質上就等于改为完成生产任务奬励。有人認为超过設計循环进度，可以累計折合为循环数，这也不妥当，因为循环的进度是根据自然条件和設計技术規定的，超过进度对安全不利，对管理也不便。因此，循环的計算不准以产量或进尺来反求。为了从现实情况出发，根据各方面的意見，將原正規循环办法作部分修正：

①正規循环应以作业規程規定的为根据，在設計技术規定的时間内，完成設計要求的进度、采高、产量、效率才算为正規循环。

②設計正規循环次数根据地質条件、工作面長短而分别規定，但最低的不得少于实际工作日数的80%。

③在完成月生产任务和效率的基础上，同时完成設計正規循环的75%，可支付应得奬金50%。

改意見，請示上級批准。建立了"三談制"，小組、干部科、矿值班室都对違章作业的同志本着关怀、教育精神，进行个别談話帮助，收效很好。他們还举办了安全技术訓練班，將历次重大頂板、小眼、回柱等事故，利用图表进行講解，着重分析造成事故的原因，不提名批評，启发大家自觉回忆檢查。这对提高安全思想及熟习規程制度，都起了很大作用，100名学員經过学习后，99名由过去一貫違章作业而轉变为按章办事。

（2）改进現場管理。严格执行了領导值班制，晝夜不停地掌握安全生产方面的变化情况，及时指揮工程师室、調度所、保安科等單位赴現場解决具体問題；必要时，派專人日夜三班看守重点工作面，保証不垮掌子。健全了安全机構和群众性监督組織，成立了保安科，不断地整頓补充安全檢查網，推广了群众安全值班制，各区配备了一名專責修理工，各队每小組設立了不脫产监察員，各区有二、三名專責檢查員。学习了夏桥矿业务保安工作經驗，干部科設專人掌握干部違章作业情况，規定計划、財务、工資、工人、煤質、地質等科科長，每周至少下井一次，了解現場情况改进工作。他們还不断地进行經常性和突击性的安全檢查。

（3）創造安全条件，改善劳动环境：1.沿矿場挖了一条排水溝，修整了兩条，井下設專人清理水仓，新建了水閘牆，調整了排水設备，今年基本上防止了透水事故。2.該矿到第二季已消灭了10个火点，救出285717吨煤；改革了高温工作面通风系統，增設了通风設备，控制漏风，隔絕火区，使温度降低了。3.成立9人小組專責洒水灭尘，改善通风，在大工作面已基本消灭了煤尘。4.在登空过墟地帶，采取边探、边掘、边采，摸清情况稳步进行的办法。5.各区專設檢修小眼工一名，小眼已基本上設置了人行道、保險網、保險梁、保險档，避免了多次重大小眼事故。工友路金川在搬料时和人談話，不慎掉进小眼，因有保險档，就未发生重大事故。6.由工程师室和各区技术員根据各工作面地質条件每月做出預防頂板事故措施，該矿在今年第二季已全部消灭了垮掌子事故。

---

④个人得奖不得超过本人标准工資30%。

另外，基层直接生产單位的班長、工長和掌子面的技术員，可以同工人一起得奖，其它干部和技术人員一律不实行。

（2）完成与超額完成任务奖。

这主要是采掘掌子实行。采煤掌子不能实行正規循环奖励制度的可以实行这种奖励，凡能实行正規循环奖励的即不再实行。指标和奖励率可根据实际情况規定，但不要影响正規循环奖的推广。輔助性的工种不得單独实行完成任务奖。

（3）安全运轉奖。

主要在"四大件"工种实行。奖励率不能太高，根据前述对輔助工种奖励的意見的精神去修改。这种奖励改为"完成生产任务安全运轉奖"为宜。

（4）煤質奖和节約坑木奖。

根据情况可以單独建立，也可以合并在其他奖励中作为一个指标或减发奖金条件。煤質奖單独建立时，必須在自然条件含夾矸子多，而工人經过努力能直接提高煤質的情况下建立，但在自然条件发生变化时应及时停止实行。一般情况下不应單独建立。

对上述奖励办法的改进，由各管理局征求各矿务局的意見修改后，貫彻执行，同时报部备案。其他有关地区性各种奖励办法，由各矿务局提出改进方案，管理局审核批准后实行。

对1957年整頓奖励工作的意見

（1）今年整頓奖励的原則：①在不降低1956年年平均职工貨币工資的原則下，进行整頓奖励；②在整頓中对不合理的奖励应逐步加以改进，可以合并的合并，对生产作用不大、特别不合理的应該取消；③在整頓奖励时，奖励范圍一般的不再扩大。

（2）在制訂整頓奖励方案和执行过程中，应該与各級工会取得密切联系，走群众路綫，經群众討論、酝釀成熟再执行，不要以行政命令来处理。

（3）在整頓奖励工作中还要加强政治思想工作，向职工广泛宣傳整頓奖励是为了使奖励办法更好的服从生产发展的需要，符合按劳付酬的原則，发揮奖励对生产的刺激作用。只有使职工普遍深入地了解党和政府的奖励工資政策，才能使这种物質奖励对生产发揮更大的积极作用。此外还要宣傳集体和个人利益的正确关系。整頓奖励工作应以有利于正确处理人民内部矛盾，加强团結为出发。

唐家庄矿的安全生产經驗

煤矿工会全国委員会劳保部工作組协助整理

加强安全思想教育，認眞执行业务保安

开滦唐家庄矿为了做到安全生产，早在1953年1至8月，就开展了30至50万吨安全生产运动，但那时他們对如何才能做到安全生产还很不明确，提不出具体措施来，因此，安全和生产兩无成績。

該矿工作的眞正轉变，还是在1954年开始的。經过几年的摸索，特别是从省委召开了安全生产会議之后，使該矿干部明确了当安全生产发生矛盾时，要坚决地服从安全；負責安全生产的領导人，必須認眞貫彻业务保安的道理。該矿在統一安全生产思想的过程中，对执行业务保安主要抓了以下几点：

定期召开安全專业会議

該矿的安全專业会議，是在1954年3月根据苏联專家建議而建立起来的。起初由于会前沒有准备，只由各区、科向矿汇报安全情况，会上作不出結論，作用不大。后来研究确定在每星期日早上，党、政、工、团領导干部和有关人員先开一次碰头会，根据安全生产中存在的問題，确定会議中心內容。在会議上有时听取和討論个别区、科的有关安全生产問題的汇报，分析和研究事故发生的原因；对屬于思想問題的，进行安全思想檢查；屬于技术問題的，进行技术研究。在发現劳动保护建議簿执行中有問題时，就要各区汇报建議簿执行情况，表揚执行好的，批評执行不好的單位，因而使制度巩固起来了。

党、政、工、团联合檢查和安全大檢查

矿党委为了及时发現生产中的不安全因素，揭发、批判違反規程和冒險作业現象，于1954年年底，决定每月組織一次党、政、工、团和监察組共同参加的联合檢查組，檢查安全情况。檢查时間4至8天；方法是根据监察組、保安組、工会等部門平日所发現的問題，有重点地进行一个或几个專題檢查。如1954年11月因回柱絞車沒有防护罩发生了死亡事故后，檢查組就对机械設备进行了一次普遍檢查，发現有122处的机器运动部位沒有防护罩或虽有但不起防护作用的情况，矿長就責成机电科在一个月內解决，自此杜絕了类似事故发生。此外，各車間党、政、工会在每星期一还要进行一次联合檢查，能够解决的問題及时解决，不能解决的，由区長向矿上汇报。这种联合檢查效果很好，发現与解决問題及时。

該矿每年还进行1至2次安全大檢查。方法是：首先进行思想檢查，繼則轉入对实际問題的揭发。这样发現的問題多，解决的也較快。具体步驟是：首先召开各車間党、政、工、团干部大会，会后組織各車間干部，檢查矿領导并結合檢查自己；然后各車間召开工人大会，由車間干部向工人进行自我檢查，并用三天业余时間組織工人討論，提出批評和意見；在这个基础上，組織工人互相檢查与自我檢查，并以工作面或小組为單位，訂出做好安全工作的計划；最后召开檢查工作总結大会。大会前組織工人和干部座談，討論檢查效果，評論好坏典型；在总結大会上，批評不重視安全的單位和个人，奬励安全生产的先进單位和个人。这样先領导、后群众，先思想、后实际的群众性的安全大檢查，把批評和奬励結合起来，是启发群众积极性的有效办法。

进行深入的安全生产思想教育

去年上半年，該矿通过安全檢查和回忆历史教訓，分析出1至5月份的工伤事故中有24%是由于生产骨干違反規程造成的，而生产骨干違反規程的次數又占違反規程总次數的54%。根据这种情况，党委具体抓了安全思想教育工作，責成有关部門举办了生产骨干訓練班（包括区、班、队長，生产組長，党、团員，劳动保护委員，劳动保护檢查員，工会小組長和先进生产者等），参加受訓人數占全部骨干的88.57%。集訓中，首先由矿党委进行安全生产情况的报告，分析事故发生的根源，进行思想批判，启发大家檢查輕視安全的思想；通过小組討論和檢查，揭发了只顧生产不管安全、違反規程冒險作业等現象，然后进行个人安全思想鉴定。

在这次訓練后的一次安全大檢查中，发現部分干部違反規程冒險作业現象仍然存在，有的还很严重。針对这一情况，又連續举办了訓練班，深入批判違反規程冒險作业忽視安全的思想和行为，貫彻了安全責任制，学习了安全技术知識，交流了安全生产及如何当好区、班長的經驗。随后又开展了一次全矿性的安全思想教育，对一些特别不易接受安全生产思想的工

人，由区的党、政、工会分头进行家庭訪問，用树立安全思想典型教育群众的办法，收效較显著。

事实証明，該矿的这些作法，是一种有效的群众性的自我教育方法。通过这种教育，基本上克服了違反規程和冒險作业現象。

加强生产管理工作

在加强了安全思想教育、建立了一些安全制度、为安全生产打下了初步基础后，为了使管理工作适应生产发展的需要，該矿从以下几方面加强了工作：

加強生产准备工作

1954年以前，該矿的掘进工作和采煤不分开，由于領导上偏重完成生产任务，曾一度造成掘进跟不上采煤的紧張局面。1954年，煤炭部发出了加强生产准备工作的指示，該矿进行了生产改革，在8月間單独成立了掘进区，由副矿長和工程师各一人負責領导，通过調配工人、改变劳动組織、改进掘进运輸、推行风鑽支架、每季召开生产准备工作代表会議等措施，使掘进工作得到了根本轉变。

改进頂板管理

該矿从1951年采用新法采煤后，在技术上产生了一系列的新問題，其中最感头疼的就是无法控制頂板，时常发生切工作面的冒頂事故。1954年，該矿建立了頂板研究小組，采取了如下一些措施：

①縮短控頂距离。根据緩傾斜煤层的具体情况，將4至6排的控頂距改为3至5排，支柱排距根据頂板情况和采煤方法、机械使用情况等，分別改为1.4、1.2、1、0.9公尺；根据排距不同，分別使用20、18、16、14、12公分等不同柱徑的坑木。

②改善支柱規格。除了根据煤层厚薄和傾斜、頂板等情况，在技术上規定应采用的支架方法外，还实行了支柱簽名制，在自己棚好的棚子上签上名，便于追查責任；在使用截煤机的工作面上，一定要打贴时支柱。

在緩傾斜的采煤工作面和順槽运輸中使用电溜子，其机头部分占面积很大，尤其是和順槽衔接的地方，必須拆掉支柱才能向前移动机头，因此在移机头时曾造成漏頂事故4次。該矿接受教訓后，先从規格和操作方法上加以改进，但由于机头太長，移机头时拆除当中的柱子，棚腿之間距离加大，事故仍不能避免，經技术人員和工人研究，將机头截短了，才杜絕了事故。

③做好放頂工作。及时回柱，及时放頂，减少頂板压力，是改进頂板管理的重要方法之一。該矿推行了長壁式采煤法后，回柱數量較前增多，使用錘打斧砍的旧回柱方法就常常发生事故，矿領导組織了技术人員和工人專門研究解决回柱的具体方法，大力推行了机械回柱。在剛使用回柱絞車时，因絞車笨重，工人操作又生疏，曾发生崩伤工人的事故，工人不願使用；矿上就举办了回柱工訓練班，又組織工人到唐山矿学习使用双滑輪回柱机的經驗，不仅使工人很快地掌握了新技术，并且提高了效率，保証了安全。工人在限于工作面条件仍須使用千不拉的地方，还創造了三角回柱的办法。当使用机械回柱的条件具备后，矿領导就号召回柱工把大錘斧头交回。现全矿15个回采工作面上，使用着12台回柱絞車和14台双滑輪回柱器。

加強安全技术与規程制度教育

分析該矿的事故原因，主要是干部管理水平和工人技术水平低。为了解决这一問題，他們从1954年开始对职工进行了有計划的脱产和不脱产的訓練。內容包括新工人下井前的安全教育，安全技术与保安規程的訓練等。在教学上，尽量利用实物教学和理論学习結合起来的方法；进行現場操作和指导，請老技工实际操作，然后組織学員回忆分析过去的事故，提高了教学效果。

制訂安全措施計划，签訂劳动保护协議書

过去，該矿在編制生产財务計划的同时，制定年度的安全技术措施。但由于对这一工作不够重視，只由几个技术人員来定，沒有把它交給群众討論和征求有关單位意見，因而执行时就缺乏有关方面的支持和群众监督。安全措施計划年年不能完成，一方面有大批剩余經費上繳，一方面有很多应解决的問題却得不到解决。为了合理的使用安全措施經費，做到有計划地改善劳动条件，1956年，該矿党委根据煤炭部和煤矿工会指示的精神，責成工会和行政签訂了劳动保护协議書。今年，該矿又对去年的协議書进行了检查，做了如下一些改进：

①改变了过去訂的晚的缺点。在經費撥下来之前就成立了协議書起草小組，負責收集各方面的建議和汇总迫待解决的問題。矿区工会負責督促总管理处对协議書草案做到随到随批。

②协議書初草确定之后，工会首先召开劳动保护积极分子会議进行討論，然后在工人群众中大力宣傳，再組織工人討論，起草小組綜合整理这些意見后，再由矿長召开会議研究通过，送总管理处批准执行。

③为了保証协議書按計划实现，他們还定出了几种檢查制度：1.工会和保安組負責日常和月檢查，保安組負責填写措施項目完成情况卡片；2.每季由矿長召开一次檢查措施执行情况的会議，听取施工單位汇报工程完成情况；3.不能按期施工或完成的工程，必

須事先提出申請，經矿長批准、工会同意后方可延期；4.年終时，矿長要向职工代表大会做有关协議書执行情况的报告，并听取批評和改进意見。

采取这些措施之后，使該矿在接受群众监督的基础上，做到了有計划有目的使用安全措施經費，改善劳动条件，因而也密切了領导与群众的关系。

依靠和組織群众监督

該矿安全檢查網由工会和监察組共同領导。前一时期，由于很多負責生产的領导人不支持，甚至諷刺網員，致使这一組織不起作用。为了改变这一現象，党委在1955年8月指示各党总支和支部每月要定期研究安全網的工作，加强政治思想領导；区、科行政領导必須主动与安全員联系，对他們的建議，必須及时解决和答复；工会和监察組必須經常組織領导他們进行工作；工会应指定一名副主席負責領导安全網工作。1956年初，該矿又整頓了檢查網，建立了由工会領导的劳动保护工作委員会和劳动保护檢查員組織，并举办了訓練班，講解了劳动保护工作的基本知識和劳动保护檢查員職責范圍。这样，群众的积极性提高了。

为了更广泛地发揮群众监督作用，該矿在1956年7月安全大檢查时，还貫彻了三大权利和三大义务。三大权利是：1.工人有权拒絕执行違反規程的冒險作业；2.工人有权制止任何違章作业的行为；3.有权听取任何違反規程者的檢討。三大义务是：1.服从領导

建立車間培訓制的几点体会

赵各庄矿分校部

开灤赵各庄矿从1953年起，全部推行新式采煤方法以后，机械种类和数量逐年增加，技术工种由原来的22个发展到31个，人数由2803人扩大到4354人。这些技术工人中有极少部分是技工学校毕业的学員，絕大部分都是由本矿原有工人中逐漸培养出来的。这些工人在煤矿从事生产多年，生产知識比較丰富，比培訓新工人困难較少。除了少数复杂机械的操縱和維护工人（如截煤机司机、裝岩机司机等）培訓时間較長外，一般利用1～2周业余时間学习或現場培訓后即能胜任工作。

在培訓方式上，1955年以前，采用統一举办各工种訓練班的办法。开始时因为培訓人数較少，还容易举办，后因需要培訓的工种和数量增多，只靠矿上統一开班，就赶不上生产需要了。根据上述情况，于1955年后半年試办了区科培訓制，把培訓工作納入車間工作計划之內。并規定全矿性的訓練班仍由矿統一举办，屬于某一区科范圍、規模較小的技术培訓，則由本單位制定計划，組織訓練班或現場培訓。这样把培訓工作普及全矿，扩大了培訓力量，克服了教育部門的忙乱現象。既能滿足广大工人学习技术的要求，又能适应生产的需要。

目前我矿各区科在矿党委、行政的領导和工会青年团的积极配合下，对培訓工作已普遍重視起来。特别是在1956年上半年党委进行了培訓工作的檢查和具体指示后，更明确了培訓工作的重要性和各部門的职責，使培訓工作有了进一步的开展。据1956年統計，各区科聘請兼职教师35名，組織学习班38个，有5382名工人参加了各种不同形式的学习。学习形式主要有以下几种：

（一）同工种的短期业余技术学习班。根据本單位机械增添情况、技术措施計划以及生产发展需要，由区科按工种自行組織短期訓練班，对工人进行技术提高或第二种技能的培养。区科自办的訓練班因为在业余时間上能够自行安排，并且能够根据本單位生产需要和工人要求及时举办，所以出勤率較高，平均达到80%以上（矿举办的統一业余訓練班出勤率仅达60%左右）；同时也能密切結合本單位具体情况，突击的解决生产上的問題。72采煤区去年上半年机电事故較多，在8月份組織了机电維护工的訓練班。由区技术員講解机电維护常識，因而机电事故显著减少，保証了生产任务的完成。

（二）經常性的小型业余技术学习班。这是目前我矿职工提高技术較为普遍的学习形式。自1956年工資改革以后，职工迫切要求学习技术，在广泛組織正規技术学习班条件尚未具备的情况下，各区科为了滿足工人要求和生产需要，紛紛組織了小型技术学习班和研究小組。到目前为止共組織了21个班，771人参加学习，聘請兼职教师35人（一般由区長、技术員担任，少数由技术高的老工人担任）。每周在业余时間学习一至兩次。这些班次虽然还不够正規，但由于各單位能够本着“用啥学啥”、“缺啥补啥”的原則，因此工人学习情緒高，收护大。有的工人反映：“参加这个学习班眞能够学到有用的东西”；有的經常不参加会議的工人，也主动参加技术学习并能坚持到底。开拓区砌碹工的学习班已学过挂綫、合方、量角度等，还計划繼續学习看图。

严格遵守紀律；2.遵守規程制度，保証規格質量和安全；3.經常坚持安全活动，認眞开展反事故斗爭。这对貫徹业务保安和認眞执行規程制度起了很大作用。

实行劳动保护建議簿

1954年，該矿在各車間都推行了安全員建議簿，但由于手續繁多，处理不及时，逐漸流于形式。

1956年，一采区設立了由区長亲自負責审閱和处理問題的建議簿，由于处理及时，件件有交代，群众很滿意，安全情况有显著好轉。該矿总結了这一經驗，向党委做了汇报，党委决定由矿長下令在各区普遍建立劳动保护建議簿。为了避免再流于形式，規定了三項制度：①建議簿由区長办公室掌管，区長每天审批，并提出处理意見和日期；②指定專人为不会写字的工人代塡建議；③对建議必須件件有答复，处理結果要按时公布。

另外，該矿还制定了几項监督檢查方法：①每月联合檢查时同时檢查建議簿的执行情况；②在安全專业会議上，有时也听取各区長对建議簿执行情况的汇报；③基层工会劳动保护委員会和車間工会进行經常性的檢查。

駐矿安全监察組在工作中坚持安全生产的原則，坚决支持劳动保护檢查員的合理建議，和工会密切合作，使安全监察部門的监督和群众监督結合起来，不但鼓励了群众的积极性，也使监察部門的工作更好地发揮了作用。

經过学习，不但提高了生产效率，而且保証了規格質量。如队長沈俊廷、生产組長王俊嶺，以前做风桥忽高忽低，接不上碴儿，經过学习后，能够按規格提前完成任务了。此外，如机电工、測工、掘进工、移溜工、絞車司机等工种也都組織了技术学习，对提高工人技术、保証安全生产，都起到了一定作用。

（三）签訂师徒合同，互教互学。这是在现場提高工人技术的学习形式。在1956年全年共签訂师徒合同525份，开展互教互学的职工 4253 人。經过在现場实际操作互相帮助，很多工人提高了技术，或学习了另一种技术，由普通工升为技工。如63采煤区在开展师徒合同互教互学后，該区会放頂、推溜、打柱、燥眼等六种技术的工人，由原来15人扩展到65人。74掘进区的工人霍宏业（原五級工）过去只会打电鑽，生产組長馬占海只会搭棚子。开展互教互学后，兩个人都学会了多种技术。

我矿推行区科培訓制，虽然已經一年多了，但是由于教育部門工作不够主动，爭取領导和区科联系不够，以致进展迟緩，还沒有形成健全的制度巩固下来。各区科还缺乏系統、具体的培訓計划；教材不統一，不系統；教学質量不高，师徒合同还存在形式主义现象。但經过这一阶段的实际推行，我們深刻体会到建立車間培訓制是开展厂矿企业群众性技术学习的重要組織形式之一，是依靠群众互相帮助、共同提高的有效方法。

（上接15頁）
解决？如果沒有考慮上述問題，这个主張就是根本无法兑现的。

4.第一个五年計划規定的生产指标业已提前达到，五年計划中原来保留的赤字为455万吨，今年产量將比五年計划規定的产量超过500多万吨，也就是說除了弥补赤字外，还有余額；在地質工作和設計工作落后于基本建設要求的条件下，五年新井建設計划也將超額完成。楊力生工程师說："第一个五年計划的經驗証明，全国各矿井計划完成得不好，主要由于計划冒进，根本难于完成"不知根据在哪里？

5.楊力生工程师又說：由于这几年大部分矿井几次挖掘潜力大部挖空見了底，帶来非常严重的后果：巷道失修、通风困难，事故严重，在矿井中干了多年的老职工都为此担心。在他看来，似乎我們大部煤矿都搞得一团糟了。我認为个别矿区可能有这种情况，那的确是应該批判的。但我們不应該无視下列事实：几年来对旧有矿井极重要的一項技术改革，即大力改善了矿井的通风情况，增加了通风能力，原来自然通风的矿井絕大部分已改为机械通风，五年內幷增加风井77处，新开风道10万多公尺，絕大部分矿井的通风問題基本上得到解决。

几年来現有矿井的确挖掘了不少潜力，但是不是象楊力生工程师所說那样业已"大部挖空見了底"呢？恐怕还值得考慮。首先我們到现在还未对现有矿井很好地进行全面技术鉴定，究竟每一个矿井的实际綜合能力有多大，哪些是最薄弱的环节，通过哪些技术改革就能提高生产能力，我們可能还只有一个概念，不能作絕对根据。

不可否認，在生产建設工作中还存在着若干問題，有待我們繼續付出更大的努力予以解决。但是，我們却胜利地完成了党和国家給予的艰巨而光荣的任务，因此成績是輝煌的，这是我們全体煤矿职工特别是工程技术同志在党的正确領导下，发揚高度的积极性，并努力改造自己，提高思想認識，認眞学习苏联先进經驗的必然結果。尽管供需問題业已成为当前煤炭工业中的主要矛盾，但这个矛盾在党的正确領导下，在全体职工的积极努力下，在各方面互相密切配合下，是会逐漸緩和的。

質之楊力生工程师，不知以为然否？

他們怎样做到了安全生产1170天

夫　文

徐州煤矿基本建設局第一建井处自1954年3月10日在淮南承建謝家集二号井开始（历經28个月）；1956年8月在徐州市大黄山一号井动工，到1957年7月底为止，認眞貫徹了安全生产方針，在实际生产的1170余天中，沒有发生死亡事故，并基本上消灭了重伤事故，保証了生产任务的超額完成，曾兩次創造了全国竪井成井的新紀录。（在謝家集創月进成井38.112公尺，在大黄山一号主井創單行作业月进成井62.02公尺）。

該处所以能够長期做到安全生产，主要是：領导上有比較明确的安全与生产統一的思想，安全工作有群众基础，而且还有一系列具体的安全措施；做到了領导与群众相結合，施工任务与安全措施相結合，計划与檢查相結合，群众监督与專业监督相結合，經常檢查与定期檢查相結合，在职教育与脱产訓練相結合。因而使得工作計划化，制度紀律化，教育經常化，措施具体化，操作專业化，实现了安全生产的目的。

他們的具体經验是：

（一）領导重視，認眞地、有計划地貫徹了安全生产方針。在領导的重視下，通过各种方式，加强了对干部的安全生产思想教育及技术安全工作的領导和管理，并逐步提高了职工的操作技术水平和安全知識。具体做法是：

1.在每項工程任务进行之前，皆制訂出具体的技术安全措施。并在領导上布置任务时作明确交代。如在开凿立井时有井筒开凿安全措施，开拓平巷时有平巷开拓安全措施。每項單位工程的安全措施，都由工程师負責对工区队長、基层干部作明确交代，帮助研究貫徹，做到了"一工程一措施、一事一交代"。

2.通过各种方式檢查安全生产方針的貫徹和措施的执行情况。根据工程进度和安全工作情况，經常及时地組織安全生产檢查。采取的方式有会議檢查、个别檢查、安全部門檢查、群众性的檢查等。如第一副处長兼总工程师郭庆貴每次到现場檢查工作时，都要填写安全生产"領导指示簿"。在进行全面性檢查时，由領导掌握，組織一批力量，有領导地进行思想檢查，发动群众互相揭发問題，挖掘根源，并提出改进办法。另外，还由党、政、工、团組成的檢查組有重点地进行现場檢查，督促改进安全工作。

3.抓住关鍵，防微杜漸。对于每个时期、每个阶段的关鍵問題，領导上都切实地掌握。如当大黄山工区由井筒掘进轉入平巷掘进的轉折点的时候，刘善水副局長（兼处長）就督促工区接受过去的教訓，及时制訂技术措施和爆破图紙。并在各种生产和技术会議上，强調安全生产。此外，該工程处对于規程制度的貫徹也非常認眞，发现基层干部有違章作业的无不严肃对待。如在謝家集二号井时，組長崔星泉有一次在提升吊泵时，把矿灯头掉落井下，領导上便立即責成找出原因，严防今后；平时发现干部違章作业，也多亲自进行談話給以批評教育。同时对違章作业者扣发奬金。

4.支持安全檢查部門的工作。刘副局長除了在会議上积极支持并采納安全檢查科的正确意見，尊重其职权外，并注意帮助檢查人員端正思想，改进工作作风，鼓励他們坚持原則，对違章作业的现象进行斗爭。对于有关安全生产的指示、文件也都及时签发、批办，从无积压、拖延。

（二）发动群众、依靠群众、切实貫徹規程制度，这是在領导重視的前提下，搞好安全生产的关鍵。

在加强对职工的教育方面：

1.加强对新工人的教育。謝家集二号井开工初期，新工人占40%，人員来自四面八方，成分复杂。針对这种情况，該处即首先抓住了对新工人进行安全教育这一环节，建立了各項安全制度、安全檢查網以及个人安全工作記录簿，并根据"用啥学啥"（新人員）及"缺啥补啥"（原有人員）的原則进行了工种安全操作教育，又发动工人签訂了一批师徒合同，强調按規程办事，有效地防止了新工人中的事故。

2.加强对在职职工的教育。根据不同的任务，举行不同的專业訓練。如井筒、平巷开拓前即对全体职

工进行技术安全方面的訓練（包括輔助部門）。今年5月下旬及时开办了"平巷开拓訓練班"，由处長、工程师、安全檢查科長等講課。訓練方式是：集中講課、分組討論、干部分头进行專业輔导，并严格进行考試測驗、安全考績及制訂小組保証条件等，为貫徹規程制度打下了基础。

3.根据工程交替、工种調換的新情况，組織职工及时进行学习。如当該工程处从謝家集轉到大黃山的期間，領导上即組織职工进行了一个半月的学习。由工程师把大黃山的施工方案（即技术措施，包括：地質情况、自然条件、安全生产应注意的問題等）向职工作了具体交代，使群众心中有数，明确关鍵，投入生产。

随着生产发展的需要，建立与健全規程制度，并严格执行。根据国家頒布的劳动保护規程、技术保安規程等，并結合施工現場具体情况，逐步拟訂和健全了矿井开凿、平巷开拓和技术措施，以及各項施工管理、安全設备檢修維护等制度，共分5类25种（現有的）。

1.属于技术管理方面的有：①井口管理制；②交接班制；③放炮制；④頂板管理制；⑤机电檢修制；⑥質量檢修交接班挂牌制；⑦炸药收发管理制；⑧运輸管理制；⑨地面柴油車运輸制。

2.属于技术責任制方面的有：①行政管理責任制；②技术責任制；③井巷工人崗位制；④技术檢查及安全責任制；⑤領导干部責任制。

3.属于安全檢查教育方面的有：①安全檢查制；②安全教育制；③警卫制；④通风測气檢查制；⑤地面防火制。

4.属于安全活动方面的有：①班前班后会議制（安全是主要內容）；②生产指令制（安全是主要內容）；③周末安全活动日；④群众安全檢查網汇报制。

5.属于安全考核工作方面的有：①个人保安紀录簿；②三大指示簿（交接班指示簿、檢查意見簿、技术安全檢查指示簿）。

这些制度都訂得比較严密而明确具体。例如在机电檢修制方面，对絞車、压风机、水泵、裝岩机、鋼絲繩、变压器、联結裝置等11种主要設备，都訂有逐日、逐周、逐月的檢查維修制度。檢查中发現問題能解决的就及时解决，当时不能解决的，就制訂計划尽早地解决，并且严格执行了"設备檢修質量标准"，从而保証了設备的安全运轉。另如"平巷开拓工作制度"就規定要抓住八个方面：放炮、通风測气檢查、交接班、安全教育、运輸管理、井巷工人崗位制、机电运輸檢修制、技术責任制等。其中放炮制度一項就有八个方面：放炮的一般規定、領药与裝药、引綫的裝配、联綫、放炮、驗炮、瞎炮处理、放炮員等十項須知。

（三）充分发揮了專业监督和群众监督的作用。

1.安全檢查科認眞掌握原則，坚持按規程制度的規定办事。①安全檢查人員坚持了"沒有措施不准施工"的原則，并經常有重点有目的的深入現場，檢查各單位措施实現情况；②深入現場，进行檢查，掌握情况，发現問題及时向有关部門联系，向領导汇报，使領导心中有数。在現場檢查工作时，同时帮助現場和生产單位研究改进工作的方法，提出建議。在檢查中，对容易出問題的处所和可能違章作业的人員的工作，就檢查得仔細些；并根据掌握的情况，采取重点跟班下井的办法，以堵塞漏洞；③針对某一阶段工人的思想情况和好坏典型事例，配合工会和教育科开展宣傳教育的活动；④主动提出方案和要求，配合有关方面进行定期和不定期的安全檢查，以督促改进安全工作。做法是以安全檢查科为主，邀請党委、工会、青年团，会同施工單位和有关部門負責人（工区主任、机电科長等）共同組織檢查，发現問題，就地研究（所在單位的負責人也在場），能解决的立即解决，对需要动工、动料或某些技术性的問題，即指派專人限期完成。

2.認眞发揮了群众性安全檢查網的积极作用。每个生产队設一个中心檢查組（5—6人），具体負責当班安全，发現問題，及时向队長、班長提出，或向上反映。安全檢查科为檢查網的汇报站，晝夜有人值班，負責处理問題，督促业务單位切实解决，并檢查完成情况。工程处每周有一次群众安全活动日；在班前会下达"指令"，班后会互相帮助开展批評中也貫徹安全作业。如每上班前以队为單位，实行"軍事化"下达"指令"，由队長宣布当班任务，介紹作业条件，交代安全方面应注意的問題，使大家心中有数并进行点名、整頓思想，檢查服裝及工具；班后会与每周一次安全活动日的主要內容是对于不按規程的現象或雛形事故严肃地开展批評与自我批評，从而搞清情况，弄通思想，提出保証措施，在討論問題时，多采取入情入理的互相說服、自我教育，并从切身利益、集体荣誉、国家利益等方面分析研究；因此容易使被批評者接受批評。由于群众覚悟的提高，对于任何違章作业都敢于揭露、批判，进行斗爭和监督，所以違犯規程的現象就逐步减少。

也談談煤炭供求矛盾的問題

哈尔濱管理局局長　張学文

煤炭工业在各級党委的領导下，貫徹了中央的方針政策，經过全体职工的共同努力，已超額完成了第一个五年計划，而且建設規模，相当于旧中国六十四年中最高生产水平的1.9倍，这个成績是偉大的。

但是，随着工业建設的发展和人民生活需要的日益增長，煤炭的供应仍然不足，供不应求的趋势愈来愈严重，这个問題若不求得解决，就会影响社会主义工业化的速度和人民的生活。因此这个問題已經成为目前解决人民內部矛盾的重要問題之一，也是全国人民所关心的一件大事。

目前，对于煤炭供不应求的問題，还存在着不同的認識，作为一个煤炭工业的工作者，我也来談談对这个問題的看法。

有的同志認为目前煤炭供不应求的主要原因是由于近几年来新建矿井的井型过大，投資使用不当所造成的。如“建設月刊”第6期“根据勤儉建国的方針看四年来矿井建設中的問題”一文的作者說：“建設大型矿井較多，过多地占用了国家投資，相应地推迟了投入生产，不能滿足当前需煤紧急的要求”。“煤炭工业”第13期“試論当前煤炭工业中的主要矛盾”一文的作者楊力生說：“几年来，忽視小井，只搞大井的思想仍然很濃厚。今天的供求矛盾尖銳化，应該說是主观原因所加剧的。……这是在生产战綫上犯了策略上的錯誤，最低限度是坐失良机。”

我是不能同意这种看法的。我認为煤炭工业部第一个五年計划在井型安排上基本上是恰当的，是符合于李副总理在全国設計会議上所指示的精神，即“井型的大小，主要决定于地質条件，該大就大，該小就小，能大能小的应根据国家經济条件和設备供应情况，在技术上、經济上作出比較”。第一个五年計划期間，新建年生产能力在90万吨以上的大型矿井的对数占新井建設总数的11.3%，生产能力占新井总能力28.3%；45～60万吨的中型矿井的对数占新井总數22.6%，能力占新井总能力32.7%；30万吨以下的小型矿井的对数占新井总数66.1%，能力占新井总能力39%。这些数字足以說明，在第一个五年計划期間我們所建的大型井并不算多。就以哈尔濱管理局来說，第一个五年計划期間新建的矿井就完全是中、小型的，其中30万吨以下的矿井的对数占新井总数82.6%，能力占新井总能力65%，这也充分証明小型井占了大多数。同时根据煤炭工业部对第一个五年計划檢查的結果来看，井型基本上是按資源的地質勘探、技术的合理以及經济效果等来安排的。

大井建設时間長，小井建設时間短，这是事实。但是，旣然井型安排合理，建設时間是根据井型决定的，該長就長，該短就短，因此也就沒有矿井推迟投入生产的問題了。不可否認，在我們的工作中确实也发生过新井推迟移交生产的情况。但实际上也有大井建設时間短、小井反而建設时間長的情况。例如謝家集二号立井是一个90万吨的大型矿井，只用了28个月的时間就建成投入了生产，而鷄西山南西溝里21万吨的小斜井却建設了34个月才投入生产。因此，矿井推迟投入生产，并不是井型大小的問題，而是建井过程中的实际工作上的缺点所造成的（如地質情况复杂或发生变化，設計变更，設备不能到貨，投資不足等）。

至于說是不是由于煤炭工业投資的使用不合理而促成了煤炭供不应求的現象，这可以从三方面来分析。首先，从新建井的投資多少来看，旣然井型安排沒有問題，投資是根据井型决定的，虽然設計标准有的过高，施工中的某些严重浪費是应当檢查和糾正的，但是所謂由于井型大因而过多占用了国家投資的意見就不成立了。其次，再从投資的安排上来看。第一个五年計划期間內，煤炭工业的工业建設投資比重預計执行結果为82.5%（虽比原計划少了2.47%，但主要是因为在交通运輸住宅等建設方面做了些調整，这也是需要的），这个比重是合适的；在工业建設投資中，矿井建設比重預計为61.04%，这个矿井建設比重也并不算低；在恢复改建和維持生产方面的比重为30.57%，这是保証完成第一个五年計划期間生产計划的重要因素，这个比重也是較合适的。因此，总的来說，煤炭工业部在投資的使用上是合理的，那种認为由于煤炭工业投資的使用不合理而造成煤炭供不应求的說法，是不符合实际情况的。

那么，造成供不应求的原因究竟是什么呢？应該承認，由于我們过去工作中的缺点和錯誤所造成的損失和浪費是严重的，从而推迟了某些矿井的投入生产的时間，直接或間接地影响了多出煤，是加深煤炭供不应求矛盾的原因之一。但是我認为这并不是問題的主要方面，而根据我的認識造成煤炭供求矛盾的主要原因是：

一、在制定煤炭工业第一个五年計划时，需要量就比生产量大了450万吨，因此煤炭工业部虽然超額完成了五年計划，仍滿足不了国民經济发展的需要。

二、对需要估計不足。执行第一个五年計划以

来，煤是从有余到不足，1956年上半年还說煤多，要哈尔濱地区减产90万吨，到8月中旬却又要增产了。实际上1957年生产經营用煤比第一个五年計划規定的煤产量超出了725万吨，民用煤超出了895万吨。

三、各工业发展和煤炭投資比例关系不相适应。国家对煤炭工业是重視的，投資逐年都有增加，但从第一个五年計划期間各个工业部門的比例关系来看，却沒相适应地調整。几个用煤比較多的工业部門，由于生产发展速度很快，对煤炭的需要量也日益增加。例如第一个五年計划期內生鉄平均递增23.4%；鋼平均递增29.9%，水泥平均递增18.9%，总共需要的煤量平均递增20.1%；发电量平均递增21%，需煤量平均递增26.2%；机械工业需煤量平均递增29.8%，石油工业需煤量平均递增21.6%，交通和其他工业煤炭需要量高达32%，而煤炭发展速度平均只递增12.5%。这样，煤炭工业的发展，就比其他工业落后了一步，也赶不上人民生活迅速提高的需要。我認为解决这个矛盾的关鍵，在于及时調整投資。第一个五年計划期間的煤炭工业投資和其他工业相比較，是不相适应的。在分配1957年投資时，有些工业部門的投資都有所增加，如电力工业投資較上年增加24%，冶金工业增加2%，化学工业增加3%，而煤炭工业的投資反而降低了5.5%。由于1957年投資降低，將影响1958—1960年少产200～300万吨煤炭，而其他工业由于1956年和1957年投資比煤炭工业上漲的快，1958年到1960年需要的煤炭就更多，再加上煤矿建設时間長的特点，因此煤炭生产赶不上需要的矛盾將更加尖銳化。

"試論当前煤炭工业中的主要矛盾"一文的作者楊力生，認为今后"在全国范圍掀起打小井的热潮"，"每年建設年产10万吨小井100个每年增产一千万吨"就可以解决供不应求的矛盾。这种想法，实質上不仅否定了大、中型矿井建設的必要性，而且是与中央的"大、中、小型井相配合"的企业建設方針不相符合的。前面已經說过，井型大、小主要决定于地質資源条件，必須利用客观規律創造条件来符合我們的需要，不可能完全从主观願望出发。同时小井服务年限短，試問如果我們只建設小井，不建設一定数量的大、中型矿井，能不能保証社会主义工业建設发展的需要呢？就以哈尔濱管理局为例，在恢复、改建时期与第一个五年計划期間新建的井，到第二个五年計划期間，有的就要报廢。总計在第二个五年計划期間要报廢的矿井生产能力相当于第一个五年計划期間哈尔濱管理局兩年多的建井能力，这也就是說，第二个五年計划期間平均將有一年的建井工作不是增加生产能力，而是为这些即將报廢的矿井保持原来的生产能力。因此开小井不仅要根据条件，也要从技术与經济上比較，要把目前利益和長远利益結合起来考慮。

結合哈尔濱地区的具体情况，解决煤炭供不应求矛盾的办法我的意見是：

一、积极挖掘潛力。以哈尔濱管理局来說，在第二个五年計划期間可以再改建七处矿井，并采取措施使原有矿井和新井超額生产，使减产矿井和即將报廢的矿井推迟，以增加生产。但是，第二个五年計划与第一个五年計划情况有所不同，因而对現有的潛力应作适当的估計。估計过高会落空，估計过低可能助長保守思想。

二、解决体制問題，发揮各級的积极性，并加强小井的施工管理工作。第二个五年計划期間，哈尔濱管理局小井建設的比重增大，对小井的建設，我的意見是：①分期投資，由小到大；②斜井的采煤方法先采用片盤式，一面建設，一面生产；③开工前配备上建井的領导和工人，这些成員也就是該井將来生产的成員，成为繼續配备生产人員的骨干；④簡化建設財务手續，經济权限下放；⑤制定一般斜井的标准設計和投資預算，簡化設計工作。

三、积极帮助和充分发揮合作社和地方国营煤矿的积极性。主要从技术指导、支援基层干部及帮助訓練技术工人等方面来促进地方煤矿的发展。

四、注意調整投資比例关系，加快煤矿建設速度。建議上級适当掌握投資比例关系。同时煤炭工业部也应重視这种情况，积极設法加快煤矿建設速度，根据需要与可能，坚决貫徹中央"勤儉建国，勤儉办企业""少投資，多出煤"的建設方針。从設計、設备供应、施工管理、施工方法等方面，加快在建矿井的速度。至于井型的选擇，应按李副总理的指示精神全面貫徹。將小井絕对化，或單純强調大井的优越性，不考慮国家当前經济情况的片面認識是錯誤的。根据哈尔濱管理局各矿所在地区的具体情况，第二个五年計划期間，建設的特点是：30万吨以下的小矿井估計將占建井总数的81%（能力占总建井能力的66%），45～60万吨的矿井將占总数的17%，90万吨以上的矿井將占总数的2%。我認为这样作是符合国家当前要求的。

除了以上从"开源"方面积极創造条件外，还需要对煤价的調整和增加篩分設备（簡易的）等方面作适当的考慮，以便从"开源"和"节流"兩方面来解决煤炭供求矛盾。

为了正确地認識第一个五年計划的成績和缺点，从中吸取經驗和教訓为第二个五年計划作好准备工作，我認为应該以实事求是的精神，从当时当地的时間、地点和条件来考慮，同时也应分清工作中屬于执行的錯誤，还是屬于方針政策性的錯誤，对复杂問題，必須周密分析，不能簡單以速度快慢或用錢多少，来做出概括一切的結論；同时也要分清个別現象与普遍現象，不能把个別事实当作普遍現象来推論。我們旣要正視缺点，又要肯定成績，只有这样，才能正确地改进我們的工作。

从第一个五年計划的提前



国营煤矿业已提前五个多月达到第一个五年計划規定的产量水平。从1956年8月1日到今年7月底累計12个月中实际产量比五年計划中規定的1957年計划产量还多80多万吨。

根据中央指示“充分发揮原有企业生产潜力”的方針，我們在第一个五年計划期間对原有矿井大力进行了恢复改建工作。主要是加强地質工作，扩大采区，向下延深，以增加埋藏量；增加提升、运输、通风和采掘等設备，克服矿井的薄弱环节，以提高矿井的生产能力。五年中恢复矿井38处，改建矿井92处，这些恢复改建工程完成后，可以增加年产量2719万吨（第二个五年計划期間还將增加生产能力1125万吨）。对正在生产的矿井，进行了全面生产技术改革，不仅改变了原有生产矿井的面貌，还大大提高了产量。由于采煤方法的不断改善，进一步减少了煤炭資源的損失，延長了矿井服务年限，改善了生产安全情况。根据中央指示“大規模的进行新矿井和洗煤厂的建設”的方針，五年中共新建大、中、小型矿井115处，設計能力达4353万吨（恢复时期新建的露天和矿井在外），比計划超过3万吨，平均每一处矿井的生产能力为37.8万吨（苏联第一个五年計划期間新井平均設計能力为40万吨），这些新井已有56处投入生产，設計能力达2360万吨。

尽管五年計划規定的产量水平业已提前达到，尽管1957年年度計划产量（包括增产計划在內）比第一个五年計划規定1957年的产量要多約500万吨，但煤炭供需的紧張情况并未緩和。原因何在呢？

根据楊力生工程师在“試論当前煤炭工业中的主要矛盾”中的分析，除某些客观因素外，主要有下列几点：

1.計划脫离实际，缺乏預見性。1952年以前当煤的产量供过于求时，在生产矿井中采取的办法是在整頓大井的名义下，忽視了小井的整頓，甚至封閉了一些小井。

2.在建設中，开始搞大井，小井建設則不为人所提及，后来虽曾进行过一次批判只搞大井的錯誤思想，但批判得不深、不透，沒有充分起到教育作用。

此外，楊力生工程师还說：“第一个五年計划的經驗証明，全国各矿井計划完成得不好，主要是由于計划冒进，根本难于完成”。他認为：“供求矛盾如長期得不到解决，必將延緩工业化的速度；滿足不了农民要求，影响工农联盟；不能向国外輸出，將影响对外貿易的展开和各国的往来，总之弊害很多。这样头等重要的問題，却未引起有关領导足够的重視，是十分令人惊异的”。

楊力生工程师的意見是以一年的时間搞一百个小井，每个小井以年产十万吨計，每年即可增产一千万吨，这样可解决很大問題。但是他認为可惜得很，我們一方面却因“怕麻煩”，另一方面却因为“心底深处好大喜功”而沒有这样做。

当然楊力生工程师这样把煤炭供需問題当作“当前煤炭工业中的主要矛盾”来看，并分析研究造成这种矛盾的主客观原因，提出了解决的具体办法，是值得欢迎的。但遺憾的是，楊力生工程师对于我国煤炭工业发展情况的了解似乎不很透彻，对某些問題的看法还值得进一步研究，而有些問題和事实出入很大，特別是他似乎只看到工作中消极的一面，而一切問題就都从这个基础上来考虑，因之他的論断究竟有多大現实性是值得推敲的。

下面就楊力生工程师提出的問題談談个人的看法：

1.在恢复时期我們曾經封閉了若干不应封閉的小井，在建設初期个别地区盲目追求大型井的現象相当严重，生产和建設計划完成得还不能完全令人滿意。由于我們缺乏經驗，对煤炭長远供求情况缺乏系統的調查研究，在制訂第一个五年計划时，就和国民經济的发展不相适应，保留一定的赤字，想由年度計划发揮潜力来解决。固然这个計划以內的赤字因为生产計划完成得比較好（第一个五年計划中只有1956年未完成修改后的年度計划）业已弥补，可是必須承認这种做法不是很稳妥的。至于上述問題究竟是有关領导根本未考虑、未重視以至長期得不到解决呢？还是早就引起領导重視，并已逐漸解决，只是解决得不够彻底呢？这是首先必須明确的一个基本認識問題。几年来的实踐証明，我們的認識应該屬于后者，而不应屬于前者。

2.引起煤炭供求紧張的原因，主要在于煤炭工业发展速度赶不上国民經济发展速度。第一个五年計划規定全国工业总产值平均每年递增14.7%，民用煤平均每年递增12.5%，而煤炭产量平均每年只递增12%，相差很远。虽然計划执行結果，煤炭产量平均每年递增了13%以上，但全国工业总产值却平均每年递增

完成談煤炭供需矛盾

汪华东

了17.4%。为了保証包括工业、交通运輸业和地方手工业在内的生产經营用煤的需要，特别要保証冶金、化工、建筑材料、电力等部門和鉄道的需要，平均每年供应递增了16.9%，其中1956年全国工业总产值增長26%，生产經营用煤增長25.7%，今年預計全国工业总产量的增長为13%，生产經营用煤的增長也是13%，基本上达到供需平衡。这对于民用煤的需要就只能适当的增加，虽然平均每年实际供应的增長量，比原計划供应的还多几十万吨，但未能充分供应城市居民和农村需要却是事实。当然大家都很清楚，这个矛盾如不解决，以后不仅是民用煤不能充分供应，势必严重影响到工业交通方面。

煤炭供需不平衡的情况以及可能引起的后果，是不是如楊力生工程师所說："未引起有关領导足够的重視"呢？是不是就那样消极地認为"国家投資有限，打不出新井来，旧井生产不出那么多东西"，只好毫无办法地叫嚷着"叫我有什么办法"呢？不是的！

早在1955年我們就已看出煤炭供求不相适应，要求国家追加新井建設規模1000万吨，但因投資、材料和設备供应的困难，这一計划未能实现。1956年中国共产党第八次全国代表大会上陈部長又曾提出要求增加新井建設規模問題。陈部長說："全国煤炭产量虽然可以超額完成第一个五年計划所規定的指标，但是在1957年还将会出现煤炭供不应求的紧張局面；更严重的是第一个五年煤炭工业基本建設的規模与煤炭工业发展的要求不相适应，將不能滿足第二个五年計划期內国民經济发展对煤炭的需要。……由于第一个五年計划期內矿井的建設規模（年生产能力4350万吨）小了，（笔者注：加上地方国营煤矿建設新井一并計算，比苏联第一个五年計划中建設新井的設計能力还多約20万吨），1962年全国煤炭产量达到19000万吨有很多的困难，这与1962年的需要量21000—22000万吨比較，还相差很远。"——見中国共产党第八次全国代表大会文献766—768頁——为了解决煤炭供应不足的問題，除爭取增加投資，扩大建設規模外，我們还积极采取了各种措施，以发揮原有矿井的潛力，提高煤炭产量，特别在今年更适当地增加了生产矿井的投資，全国各煤矿在各地党政領导下大力发动群众增加生产，这就使今年有可能在国家計划以外，增产200多万吨。这不是在采取种种措施力求供应紧張情况的緩和嗎？

3.旧中国遺留下来的很多小矿井，由于过去在敌伪手中一直进行掠夺式的开采，严重破坏地下資源，安全条件又很差，而在恢复时期，也确曾发生过供过于求的現象，如果生产出来的煤不能按計划銷售出去，堆存起来势將造成很大的浪費。从爱护国家資源出发，从保障工人安全出发，适当封閉一些不可改造又沒有前途的小矿井，能說不应該嗎？当然过多地封閉了可以不封閉的小矿井是錯誤的。但这个錯誤在1954年对矿井进行全面生产改革时就已开始糾正了。

在恢复时期建設的17处矿井和露天平均設計能力达74万吨，其中有些規模是比較大的，机械化程度是比較高的；第一个五年計划中也建設了一些大型新井，建設这些新井，作为学习苏联先进經驗的規范是完全必要的。可是第一个五年計划期間建設的115处新井，平均設計能力为37.8万吨，似乎并不算大，在这115处新井中，設計能力在30万吨和30万吨以下的小井就有76处，其設計能力占五年計划設計总能力的39%，小井的比重似乎也不算小了。1955年第三次全国煤矿基本建設会議中又一次明确了矿井建設必須按大、中、小型相結合，并充分利用适合于建設中、小型矿井的地質和地形条件，尽可能多建一些中、小型矿井，以保証煤炭供应。这能說是"小井建設不为人所提及"嗎？能說是"怕麻煩"和"心底深处好大喜功"嗎？在煤矿建設中，某些負責同志确实有过不顧条件盲目追求大型、追求現代化的偏向，最突出的是前煤矿管理总局孙然局長。但在中国共产党七屆四中全会后，这种錯誤思想已受到严肃的批判，并曾組織各基层职工深入討論，这能說"批判得不深、不透，沒有起到教育作用"嗎？

关于井型問題，已經引起有关部門的密切注意，現在正在繼續进行研究，究竟在某个时期例如一个五年計划期中，大、中、小型矿井的比例应該各占多少，是难于肯定的。建設小矿井初期投資少，出煤快，生产容易正常，这是它的优点；而一般小井服务年限短，生产效率低，攤子多，必須配备一定的人力，又是它的缺点。为了适应目前国家的需要，适当多打些小井是可以的，但仍必須有一个前提，就是要有适合开小井的地質条件。楊力生工程师主張"以一年时間搞一百个小井"，不知究竟有沒有适合建設这些小井的地質条件？不知究竟有沒有考虑到把这些小井放在什么地方？而这些地方的交通和电源問題如何

（下接9頁）

研究焦作矿务局降低煤炭成本工作的学习报告

沈阳管理局

为了降低煤炭成本，我們学习了成本水平低的焦作矿务局的經驗。現將該局与辽宁各局成本水平相差的原因，和我們的学习收获写在下面：

焦作矿务局生产梗概

焦作局有王封、李封、三十九号井、小馬村等四个矿和机修、洋灰支柱等兩个厂。主要生产干选等級煤，1956年年产量为213.8万吨，王封矿最高，年产120万吨。小馬村是斜井，其他都是立井。王封和李封矿已开采30～40年。三十九号井和小馬村是1955～1956年先后投入生产的，設計年产量均为30万吨，但1956年尙未达到这个水平。全矿区煤层厚度平均在5～6公尺，采煤方法是傾斜分层竹笆假頂，頂板管理是用全部陷落。除小馬村矿用电絞車提升外，其他三矿都用汽絞車。

辽宁各局与焦作局成本水平的对比

1956年焦作局原煤实际工厂成本王封矿最低，三十九号井成本最高，（新投入生产，尙未达到設計产量）。辽宁各局的成本都大大高于焦作，全区平均超过51%，阜新比焦作高66%，北票成本較低还比焦作高出41%。茲將各局的單位工厂成本与焦作相互比較如表1：

表 1

成本	焦作矿务局	沈阳管理局 平均	撫順	本溪	阜新	北票
比焦作局(%)	100	151	144	159	166	141

焦作局全部坑井的平均成本接近于我們露天的成本水平；焦作成本最高的矿井和我們成本最低的矿井一样。北票局的产量、机構、生产与瓦斯情况与焦作局大体相似，故將这兩个局的單位工厂成本，按生产費用項目比較如表2：

表 2

	材料					燃料	电力	工資及附加工資	折旧	其他現金支出	工厂成本
	坑木	火药	雷管	其他	計						
北票比焦作（元）	+0.03	+0.35	+0.06	+0.01	+0.45	−0.02	−0.02	+1.58	+0.38	+ 0.62	+ 2.99
差异率%	+1.7	+233.3	+85.7	+1.0	+15.1	−20.	−2.9	+66.1	+39.2	+326.3	40.8

从上表看北票与焦作局成本相差2.99元/吨，主要是在：火药、工資、折旧及其他現金支出四个項目上，其中工資的差异最大，每吨相差1.58元，这一項占全部差額的一半以上，所以主要問題在于工資。下面再比較一下它們在各个生产过程中的差异，情况如表3：

表 3

	生产过程											計	生产管理与經营管理	工厂成本
	采准	回采	井下运輸	通风	生产勘探	提升	地运	巷道維修	机电維修	排水	其他			
北票比焦作（元/吨）	+0.55	+0.43	−0.04	+0.11	−0.02	+0.06	+0.09	−0.01	+0.12	+0.03	+0.03	+1.48	+1.51	+ 2.99

上表指出，北票与焦作局的成本在直接生产方面相差1.48元，在車間与管理方面相差1.51元。这就說明。辽宁地区，要想进一步降低成本，必須从兩方面采取措施，不可忽略或放松任何一个方面。

焦作局的煤炭成本是怎样低的呢？就我們了解有以下几点：

一、效率高，工資成本低：

焦作局的产量历年增加，但并未增加人員。如1956年的煤炭产量比1952年增加了37.2%，而企业全員却沒有增加一个，情况如表4：

表4

	指 数 (%)				
	1952	1953	1954	1955	1956
煤产量（吨）	100	101.7	103	112.6	137.2
企业全員(人)	100	101.6	103.1	94.3	100
生产工人效率（工/吨）	100	89.2	86.4	80.2	71.6

特別是王封矿1956年煤炭产量比1952年增加了113.8%，而1956年人員还比1952年减少兩千人。情况如表5、表6。

綜合部分的人員变化

表5

	指 数 (%)				
	1952	1953	1954	1955	1956
企业全員	100	74.6	72.7	64.5	60.8
工业生产人員	100	75.1	70.6	67.3	62.7
生产工人	100	72.1	68.1	65.0	59.3
2～6 类	100	119.5	108.3	101.0	112.8
非工业人員	100	69.4	95.0	34.8	41.0

原煤生产工人及产量、效率的变化

表6

	指 数 (%)				
	1952	1953	1954	1955	1956
原煤生产工人	100	72.1	68.1	65.1	59.3
回采工人		100	113.8	169.5	144.4
掘进工人		100	100	53.2	69.6
其他工人		100	90.5	81.2	73.5
非原煤生产工人	100	43.7	29.9	19.9	19.1
原煤产量(吨)	100	100.7	103.1	108.7	113.8
全員效率（吨/工）	100	114.3	119.3	125.3	152.7

焦作局所以增加生产不增加人，效率高、工資成本低，据我們初步分析有下列几点：

1.合理地組織劳动生产，实行兼职兼能：焦作局的劳动組織較好，在各个生产过程中均有适应生产要求的劳动形式；井下回采工作面采用小組分段綜合工作队，实行兩班出煤制，單人打眼，爆破裝煤。1956年王封矿用这种形式生产回采工效率达6.171吨/工，比实行混合作业时的回采工效率提高了21.9%。在掘进工作面上，采用分班綜合工作队，每班3人。巷道維修，按計划工作量分段包干，采用兩段流水作业，4人、2人一組，效率提高三分之一，精簡了197人。井上下的机电工实行兼职兼能的最普遍，其他工种也有。王封矿的井上下开絞車工人兼做卸滑行道的卡子及搬道岔工作，减少了卸卡子及搬道工。井下維修支柱工兼作清理工。回采工作面的电溜子一人看兩部，絞車、水泵的运轉工兼檢修工，井上圓筒鋸工人兼做井口下料工作。

2.正确地安排剩余人員：焦作局对剩余人員的安排工作做得很好。主要是組織他們从事副业生产，这一工作由副业生产科負責。他們的經驗是結合生产和生活，如燒石灰，采石料，編竹笆，种菜，制冰果，赶車等工作。不仅推动了生产，也使剩余劳动力得到了妥善的安排。

3.間接工人少，直接工人多：焦作局的井下工人比重較高，1956年井下工人占78.6%。北票局井下工人占4.73%。

4.大工大用，小工小用：王封、李封兩矿的井上下工人的平均等級距离是2.4，北票局是0.943，相差兩倍以上。焦作局井下五級工人最多，平均是5.6級，井上三級工人最多，平均3.2級。北票局井下也是五級最多，平均是5.04級，井上四級工人最多，平均是4.097級。

5.提高工时利用，实行一次多放炮：焦作局采用了一次多放炮的办法（王封矿一次放5～6个）减少放炮时工人躲炮的非生产时間和縮短了放炮时間。所以井下工人工时的利用率較高，一个工作班（八小时）的純工作时間达390分鐘以上。工时利用率平均达81.28%，而我們仅达70%左右。

二、固定資产少，折旧費低：

焦作局綜合折旧率为6.7%，北票局为6.66%，从表7可看出：生产用和非生产用的固定資产，北票都大于焦作，比焦作多38.8%。

兩局虽然具体情况不同，但焦作局的設备的确利用得較好，特别是小型机械化和自动化。眞是少花錢多办事。焦作局的小型机械化自动化很普遍，但都是在不增加設备和投資的情况下完成的，他們利用破乱改裝改制成自动翻車器，溜煤台。所以固定資产較少，折旧費用較低。

1956年末固定资产分項比較

表 7

	北票比焦作	
	差异%	比重差
工业生产用	19.5	-10.9
其中：房屋	110.8	+2.8
建筑物	48.3	+1.6
非生产用	111.3	+8.8
其中：住宅及公用	128.9	+8.0
未使用	103.2	+1.8
不需用	153.0	+0.3
土地	12.5	-0.1
合　　計	38.8	

三、用电鑽打眼，节省耗电量：

焦作局根据具体情况，在确保安全的情况下用电鑽代替了风鑽打眼，每吨煤炭的电力消耗，焦作是12度，我們是20度以上相差一倍。

四、經济核算思想很强：

焦作的管理人員很精練，原煤2～6类人員比北票少50%，其他业务人員也比北票少1,400人。容納130人的招待所只有三人鬱管，茶爐工回收炭碴节省燒水用煤，花圃費用由卖糞和卖花的錢供給。办公室灯泡沒有超过20度的。下井参观或学习借用工作服时要收洗滌費。这样积少成多就使費用大大降低了。

下面談談不可比的客观因素。从成本项目对比結果如表8。

表 8

	輔助材料	燃料	动力	其中：电力	生产工人工資	生产工人附加工資	車間經費	企业管理費	工厂成本
北票比焦作(元/吨)	+0.39	+0.03	0.07	+0.03	+1.05	+0.13	+0.91	0.55	+2.99
差异率%	+14.02	+100	8.33	+4.41	+64.02	+36.11	+71.09	+130.90	+40.80

上表数字表明，單位成本差2.99元，但客观因素約占2.05元（仅可核算出数字的）。

1.采煤方法与頂板管理單一。焦作局都是中厚煤层，傾斜为8—12°，采煤方法均为傾斜分层竹笆假頂，頂板管理利用全部陷落。辽宁各局情況不同，北票的采煤方法多至5～6种，頂板管理也分全部陷落、局部陷落、局部充填等多种，因此每吨煤炭的回采費用，比焦作局高0.43元。

2.掘进率低。1956年焦作局平均每千吨掘进17.20公尺，北票是30.41公尺，焦作低13.21公尺。焦作局几乎全是煤层掘进，所以每吨煤炭的掘进費用比北票低0.55元。

3.煤层节理发达。焦作局的煤层节理比較发达，不但工作面可以少打眼，（焦作局是打三花眼，眼距1.5～2.0公尺），而且容易爆破。一般打眼1.3公尺深，就可进2公尺，所以每吨煤火葯消耗相差100瓦以上（焦作回采火葯消耗为56瓦/吨，北票为161瓦/吨）。

4.煤炭的比重大。焦作局都是无烟煤，煤的生成年代久（地質年代屬于石碳二迭紀）碳化程度高，所以煤的比重比烟煤大。一般烟煤的比重是1.3吨/立方公尺，无烟煤比重是1.62吨/立方公尺。由于煤的比重不同，采煤費用也不同，所以焦作比北票少用0.50元。

5.井筒浅、通风排水距离近。王封、李封矿的井筒不到200公尺，只开采一层厚煤，采用兩翼通风一段排水，而北票的井筒却是数百公尺（冠山立井井筒900公尺），通风系統繁杂、多段排水。所以焦作局通风及排水的費用比北票少，每吨煤炭約少0.14元。

6.选运条件的差别。辽宁四局因地質条件不同，煤炭出井口一定要經过选矸石的过程，焦作局則沒有这个工序，所以焦作局的选煤費1956年是563元，而北票局是58.6万元。辽宁各局的地面运輸过程較長，而焦作局的运輸距离很近，所以生产过程中的运輸費与銷售过程中的运輸費都很少。1956年在車間經費中的运輸費焦作局为45.65元，而北票局为37.1万元。焦作局沒有銷售过程运輸費，可是北票局却有67万元。

其次工資基金和工資标准也有不同，使每吨煤的工資成本相差0.48元，这是因为：

1.焦作局沒有保健食物津貼，所以1956年实际支出的保健津貼費仅1万元。北票局有保健食物津貼，按規定标准1956年实际支付58.6万元。

2.冬季取暖煤津貼标准不同。取暖期焦作地区的是四个月，辽宁地区是五个月，所以北票局的取暖費比焦作多19万元。

3.煤津貼不同。职工煤津貼（旧称半价待遇煤）焦作局是每人每月3.5元（不分家屬和独身职工及冬夏季），北票是有家屬的职工每人每月1.5元，独身职工0.6元（亦不分冬夏季）。1956年焦作局实际支付职工煤津貼22.65万元，北票支付14.84万元，焦作比北票高7.81万元。

4.工資标准的不同。北票局比焦作局平均要高4.65%，其中井上工人工資标准高4.7%，井下高4.5%。具体情况如表9：

表 9

		一級	二級	三級	四級	五級	六級	七級	八級
井上	焦作	31.5	36.86	43.12	50.46	59.03	80.08	80.83	94.5
	北票	33.0	38.61	45.18	52.87	61.84	84.37	84.68	99.0
井下	焦作	33.0	38.97	46.04	54.35	64.19	89.80	89.53	105.6
	北票	34.5	40.74	48.13	56.82	67.10	93.25	93.60	110.4

另外，因取暖费和折旧費不同，使每吨煤炭成本相差0,44元。

把这些客观原因加进去，焦作局的煤炭成本仍比北票低9%左右，距离还很大。同时我們有一些比焦作有利的因素，即：材料价格普漏比焦作低20%，坑木价格，焦作是每立方公尺65.57元，北票局是57.12元；焦作每度电价为0.055元，北票局为0.03元。因此我們必須認眞地学习焦作局的經驗，努力降低成本水平。

焦作局降低成本的成績是大的。現將見到的几点不足之处，提出商討：

1.工作面运輸机的消耗材料处理問題。焦作局井下溜子的鏈子和溜子板消耗都是由大修理基金支出，从机械性質看，溜子板和鏈子虽然是整个运输机的組成部分，但是可变的，效用年限与机械主体（溜子头、尾）也不一样，这部分的損耗实質上是整个生产支出的一部分，不是恢复机械疲劳的补償。

2.矿灯管理問題。焦作局的矿灯头，沒有專責保管制。損坏后无主賠償，所以王封矿矿灯头的玻璃面都有道痕，損坏也很多。

3.坑木成本問題。焦作局的回采坑木消耗定額每千吨为21.06立方公尺，我們認为这是較高的，（北票局为16.91立方公尺），王封矿井下巷道的棚距不到一公尺，可是工作面却使用大徑坑木，如从管理上和生产技术上进一步研究，还可以少用。

4.充分利用工日問題。焦作局的出勤率未达90%，所以是較低的。如果由現在的工作六天一休改为七天一休，这样全年可减少八个休息日，能多出6万吨煤炭。

5.費用成本的控制和核算基础問題。焦作局是施行凭單日記賬制，但这一优越的制度却沒有反映出費用的使用情况和有效的控制情况，如能更好的利用旣有的核算工具来反映問題，是有較大的意义的。

在矿井中可以推行班組核算

唐　湔

我認为班組成本核算在煤矿企业中是可以推行的，因为班組是坑井組織生产中最活动最革命的动力。坑井的生产活动依賴于分散的班組；保証了班組成本的降低，也就能相对地促使坑井成本得到降低。实行班組成本核算，不但可以在班組活动中通过几項經济指标的核算，发现工作中的优缺点，特别是針对缺点提出改进措施；而且通过核算結果的公布，向班組工人貫徹經济核算思想，这种結合实际的教育方法是很有效的。因此，班組核算应該在有可比性的班組中全面推行。依我肤淺的見解，班組核算可以單独进行，不必强求形式，也不必与矿的成本决算有任何联系。因为班組核算形式本身不是目的，主要是通过它来发现問題、改进工作，特别是通过其中的工資核算来启发和鼓动工人的生产积极性。

班組核算的內容不宜太多。鶴崗东山煤矿班組核算的經济指标包括坑木、火药和工資等項，技术指标包括产量（延尺）、效率等項；其它輔助材料是由本票来控制的，經济定額是根据作业計划。所以核算員（一般是高小文化水平）只需10—20分鐘就可算完，在第二天的班前会上公布，对核算員的业余休息无多大影响。

我矿班組核算的效果尙不巩固，工作不稳定，曾經有过垮台的现象。我們从1952年就开始推行，总是时起时落，直到去年才較全面地推广了，但仍然存在着程度不同的問題。当然，这并不是說，在矿井中不能推行班組核算，或者需要等待条件成熟后再推，而是应該积极創造条件，在实际工作中不断求得改进。

我認为班組核算所以沒有能够很好地推广，主要在于缺乏明确、認眞的組織領导，沒有解决核算員的报酬問題。組織工作应由工会負責；督促掌握应由段班長負責；核算員的培养、业务指导及总結經驗等工作，要由財务部門負責。如果一切責任都由財务部門来負，其結果必然是顧此失彼。目前，段班領导不善于作經济工作，片面地追求产量的现象相当严重；如果打通他們的思想，能够亲自掌握核算工作，那等于为推行班組核算創造了最有利的条件。至于核算員的报酬問題，有的矿规定了一定的待遇，但有的矿还沒有规定，一般的都是以奬励形式发給工作較好的核算員；有些矿甚至長期沒有适当报酬。这个問題如不認眞加以解决，对班組核算的推行与巩固是不利的。

試論煤炭工业企业

工业企业班組經济核算，是巩固和发展企业經济核算制的手段之一，它的任务在于保証全企业經济核算的完成。因此班組經济核算，可以說是全企业經济核算基础上的产物，进一步充实和发展整个企业的經济核算內容。苏联早在战后五年計划时期（1946—1950），班組經济核算已广泛地在各企业推行，因此班組經济核算是苏联的一种先进經驗。

所謂班組經济核算，亦即班組节約核算，有的企业称之为小組节約賬，它不但是工业企业中全体职工为爭取降低成本、貫徹节約制度而斗爭的有效方法，同时也是劳动竞賽和經济核算相結合的一种具体形式。1954年以来，煤炭系統各企业先后推广了这一先进經驗，而且取得了不同程度的效果；已經推行的班組，正在設法进一步提高核算，尙未推行的班組也將繼續开展。

“煤炭工业”14期曾发表周旭曦同志“如何开展煤矿基层核算工作”和王靜然同志的“在矿井中要不要推行班組成本核算”兩文，虽然兩文作者所論內容不尽相同，但对班組經济核算工作，不約而同地作出了在煤矿企业中不宜推行的結論。拜讀之余，不免有所思議。由于笔者对这項工作的知識深感不足，所見难免不无錯誤之处，希大家批評、指正。

究竟能否开展班組經济核算

在未談及班組經济核算在矿井中能否开展以前，我想先談一談班組經济核算的优越性，也許对問題的說明更有帮助。几年来煤炭工业企业开展班組經济核算的实踐結果証明，它的优越性主要的是：

（1）能更好地为社会主义建設积累資金：自从中华人民共和国成立以来，生产力获得了解放，社会主义經济正以惊人的速度向前发展，各企业的广大职工，积极的劳动，創造了巨大的成績，为国家积累了大量的資金。不过一般地說，企业的財务成本管理工作还是个薄弱环节，經济核算制度还不够健全，广大职工不能經常知道自己的劳动成果，怎样降低成本、厉行节約，更多地更好地为社会主义建設积累資金。推行班組經济核算后，即可克服这种现象，因为开展班組經济核算能使每个职工在生产过程中，知道自己节約或浪費的数額，了解节約的途徑，自覚地掌握着增产节約的主要环节。辽源富国一坑，过去帮子垫道、釘子充填的浪費現象十分严重，实行班組經济核算以后，有的工人將埋在砂子底下0.6公尺的坑木，都挖出来使用，珍惜国家財富；有的工人在工作前到处寻找旧坑木代替使用，將充塡露出来的木头也鋸下来当托木使用。因此，1956年在10个月中即节約坑木1.189立方公尺。有的掘进鉄道木工，大量回收旧器材，兩个月不領道木和道釘，也完成兩个月的掘进鋪軌任务。蛟河营城矿三坑，有兩个采煤組，1956年8月份产量完不成，成本超支，实行班組經济核算以后，产量超額完成945吨，成本降低2383元。由此可見，通过班組核算就可以扭轉广大职工只顧产量，不問成本的偏向，給企业全面完成国家計划打下可靠的基础，更好地为社会主义建設积累資金。

（2）能及时促进企业管理水平的提高：班組經济核算是由工人自己算賬，每天各項計划指标完成与否，均随时掌握。这样工人就有責任来研究分析計划指标的完成或未完成的原因，找出工作中的缺点，推动工作的改进。如采高为兩公尺二，但坑木供应的規格却为兩公尺六，核算員就向运输和材料供应部門提出按場子需要規格供应，以免大材小用。如有的核算員見采煤場子打眼时間寓工，就及时提出打眼工提前入井和升井兩小时的办法，促使效率的提高。如有的采煤場子为了克服淋头水大的威胁，就提出快打、快裝、快放的办法，以便提高效率。有的核算員发現地質条件变化，断层多，作业計划定額不合理，影响成本不眞实，即提出意見，修改計划定額。通过核算，不但工人学会算賬，养成勤儉节約和精打細算的习慣，更重要的是：將生产中暴露出来的問題和薄弱环节，随时提供領导，及时解决。因此有人說：班組經济核算是测量生产环节的“气压表”。

（3）推进劳动竞賽的經常化，活跃增产节約运动的开展：要使劳动竞賽經常、持久和深入地开展，首先必須具备評比的标准，和具体的目标。劳动竞賽是在“互相学习、互相帮助、取長补短、共同提高”的原則下，通过先进帶动落后，落后赶上先进的方法，来达到全面地完成或超額完成国家計划的目的。如果参加竞賽的职工不知道竞賽的目标和評比标准，就会使竞賽迷失方向。班組經济核算包括了劳动竞賽的主要指标，兩者相互統一，因为每个班組天天核算，天天公布，提供了竞賽的依据和丰富了竞賽評比的內容，不仅体現着竞賽的公开性，也体現着竞賽的可比性。辽源西安矿，各采煤区自从將班組經济核算指标列入劳动竞賽的主要指标以后，工人們竞賽的勁头比过去更大，使竞賽經常化了，而且活跃了增产节約运动的开展。

有人会問：班組經济核算虽然有它的优越性，但是在条件不具备的情况下，是用不着开展的。正象周旭曦同志在文中关于核算單位的选擇問題，必須具备

的班組經济核算

黄存琮

主要的核算条件中指出："……但主要的必須考慮：①有一定的行政或生产組織机構；②有一定的生产任务或工作职能；③能編制独立的月或旬的生产及成本計划；④有适当的可比核算指标；⑤核算工作不增加人員或少增加人員，核算后对生产有較多的好处。……而班組，則沒有具备，特別是采煤班組，所以班組不宜开展核算……。"周旭曦同志为了要証实班組不宜开展核算的根据，下面又繼續引証了班組的情况：

"①任务不固定，計划制訂困难……；②进度相互影响，缺乏可比核算指标……；③班組和人員都不固定……；④核算工作量大，用人多，而且不易获得較大效果……"。显而易見，周旭曦同志認为矿井中的班組，特別是采煤班組根本不具备核算条件，否定了經济核算在班組中推行的必要性。这是一种認識不同的問題，但我們知道，"辯証唯物論的認識論，把实踐提高到第一的地位，認为人的認識一点也不能离开实踐，排斥一切否認实踐重要性、使認識离开实踐的錯誤理論"（"实踐論"）；而周旭曦同志的論点，則未遵守这一原則，显然是不能成立。我們說班組經济核算的确是要具备着一定的条件的；但一般地只要求下列的几点：①必須具有可比性的条件，在生产上能按班組划分的單位；②要有作业計划；③要有必要的原始記录；④要有兼职或專职的核算人員。推行班組經济核算的条件并非过高的要求，煤炭工业企业的班組一般地說已具备了上述条件。單从采煤区的各采煤場子而言，在生产上能按班組截然分开，有一定的生产任务，有月度作业計划、成本計划，有可比的核算指标（如坑木、火药、雷管、人工），有經过培訓的核算人員，有原始記录。同时，几年来煤炭工业企业的班組經济核算，在工会的直接領导和党的大力支持下，取得了一定的成績，正如前述班組經济核算的优越性的实踐証明所指出的一样。毋可諱言，班組經济核算是可以开展的，因为具有如此的优越性，而且一般企业的各班組亦具备了一定的核算条件，何乐而不为之呢？

目前班組經济核算中有无問題

如上所述，班組經济核算在煤炭工业的各个企业，已經先后的开展，而且取得一定的成績，但是否尽善尽美，毫无缺点呢？肯定不是的。尽管取得了大小不同程度的收获，但問題和缺点也是存在的。从目前来說，矿井中的班組經济核算一般地仍停滞于已往的水平，对如何进一步提高核算質量，发揮核算对生产的监督作用和效果，尙无新的起色。首先表現在"核算形式"滿足不了生产发展的客观需要；煤矿有"地下工厂"之称，地質条件变化多端，采煤方法不断改变，但各項計划指标（如坑木、火药、雷管）不能及时修改制定，影响了工人的积极性和成本核算的眞实性。如制定作业計划时，有的采煤場子原規定为走向長壁水砂充填，但在作业計划执行过程中又改为沿傾斜水砂充填，或者是原計划規定为沿傾斜水砂充填，但又改为木板假頂。又如有的人工假頂，水砂充填，一班采煤制場子，其核算方法以圓班核算，但由于三班綜合成績不明确，收效不大，虽又改以按工序核算（即采煤、准备、充填），但因走不上正規循环，而打乱了計划。再如核算的指标过于籠統，不能反映工种之間的劳动成果，若按工种进行核算，又以工种复杂，牽連到計划問題，核算工作量太大，也有困难。按小班核算，核算員势必耽誤不少时間向各工种搜集資料，其中也具有一定困难（如有的工种提前下井和升井）。原始記录不健全，有的單位甚至沒有原始記录，因此产量系按开帮量計算出来，与实际产量不符，坑木消耗系由核算員在开帮完了交班后，挨着場子面清点消耗坑木數量，有的甚至是問录或估录的。火药、雷管消耗，系上井后問放炮員而来的消耗數量，此中当然失去了一定的正确性。財务部門对班組經济核算的节約成果，缺乏分析研究，缺乏經常深入井下給以核算員的具体帮助、督促、檢查，以达核算質量的提高。

煤炭工业部已在1956年唐山会議指出过班組經济核算的发展目标，1957年將班組經济核算列为財务会計中心工作之一，省委、省工会、管理局也先后作过一些布置。但有些矿的基层領导对这項工作的重視是不够的，突出的表現在采掘区、段的領导，对这項工作支持不够，形成班組經济核算工作，單純是財务部門的事，財务部門虽付出过劳动来推动这項工作，但由于基层領导不予重視和支持，个別單位有"流产"現象。如核算員的选拔和培訓，核算員反映生产中的問題，均得不到有力的支持，造成"上动下不动"，財务部門跳"光杆舞"，致使財务部門也信心不足。

目前在推行班組經济核算中，有些人（包括部分領导干部）認为目前的計划工作缺乏經驗，統計数字缺乏可靠依据，生产任务过紧，沒有条件来推行这一先进經驗，即使推行效果也不大。也有的人正如周旭曦同志文中指出的：任务不固定，計划制訂困难，进度相互影响，核算工作量大，用人多，不易获得較大效果……等思想。显然这些思想均成了工作中的障

碍。我們目前推行班組經济核算只核算几个煤矿生产的主要指标的經济效果，而非全面的进行核算，所以只要独立划分固定班組，有作业計划，有原材料消耗定額、人工定額和各种技术經济定額，有必要的原始記录，就可以推行。如果原始記录不正确、作业計划不正确，可以在推行中求得逐步改进办法，至于进度相互影响，难于一致，上班影响下班，上班多放炮、掘进、消耗材料多、出煤少，使成本提高，必然影响下班多装煤、多出煤，少消耗材料，使成本降低。这些具体問題，只要我們开动腦筋，全可以迎刃而解，如有的單位对采煤場子实行互相留貨办法来解决，根据頂板情况和采煤方法規定每班留一定数量的貨，如因生产条件限制少留时，將其少留部分应消耗的火药、雷管給下班扣下。如开帮浮煤未扫凈扣开帮量，掘进場子甲班送道、煤未裝出，势必影响下班出煤多、进尺少、成本超支，就利用煤量多寡折成进尺，由該班进尺中扣除，加入下班进尺，也可以克服單純进尺、忽視出煤。显然，如果我們等到“万事俱备”才来搞班組經济核算或不搞班組，而只搞区、段經济核算，这是不妥当的。因为只有这样才能实行严格的节約制度，不容許有任何微小的浪費。

但必須指出：也有人片面的認为班組經济核算既然是苏联的先进經驗，就要求所有区、段、班組和輔助車間全面推广，而对于全矿性的成本管理工作加以忽略，完全依賴于班組經济核算来降低成本，結果使全矿性的成本并未降低，而付出了巨額的班組經济核算成本降低奖金，使国家利益受到損失（这主要是由于作业計划不正确的輔助区、段、班組造成的）。

最后，核算員缺乏津貼制度，使班組經济核算工作也受到一定程度的影响。核算員是班組經济核算工作中的最主要的骨干，他們要利用一定的非生产时間进行核算工作，在生产工作中起监督作用，根据“按劳取酬”的原則，应該給予一定的津貼。可是目前均无此津貼制度，有的單位仅一个季度发一次奖励（很少的物質奖励）。这样不免影响到核算員的工作积极性，阻碍核算业务的开展。因此建立一定的津貼制度是完全必要的。

班組核算不如坑井核算好

傅　作

在煤矿开展班組核算，对宣傳經济核算的意义，扩大經济核算的影响，以及降低成本方面，起到了一定的作用。但在管轄很多斜井的矿，在目前来說，开展班組核算不如开展坑井核算比較恰当。在坑井核算已巩固的基础上，进行班組核算較为适宜。为了說明这一問題，我認为有必要考察一下当前推行班組核算的情况。

目前的情况是：开展有困难，并不易巩固；坑級組織沒有設置成本人員，推行班組核算是由矿的財务科直接去抓。因此坑長对此項工作不直接負責，往往看成是科室的事。而科室派去的人，也难免有“作客”思想，束手束脚，不能深入了解情况，工作被动，往往不知从何处下手，所以开展有困难。即或开展起来，也因为經常核算工作是从工人中选出的人来干，目前一般工人文化水平不高，計算有困难，并且时間也受到限制；如果配备專职人員，班組太多也不合算；加以科室派去的人，不能經常在坑口做具体工作，所以班組核算，在开展起来以后又不易巩固，形成时断时續，此起彼落，乃至流于形式。

班組核算不能眞实反映全面經济效果。由于煤矿井下生产过程复杂，制度不够健全，已建立的制度，并不是那么通行无阻地严格执行；原始記录正确性不高，班組之間的材料消耗，容易混淆不清；地質条件經常变化，沒有可比性很强的計划。因此，一个班組在一个短时期內的核算工作，难以反映出班組的經济成果的眞实情况。我們現在有些奖励是根据班組核算的結果进行評定的，有人反映这是碰运气，有的班組費勁很大，但不一定能完成計划，而有的班組却很容易得到奖励。这說明班組核算所反映出的經济效果的正确性不高。

基于以上認識，我不同意开展班組核算，应該代之以坑井核算。那末，坑井核算应如何开展呢？我認为在管轄三个斜井以上的矿，应普遍实行坑井核算。現有的矿集中核算形式，可以改为分散核算，并且把坑、矿核算結合起来。月成本报表可以采用实际价格計算，矿可据以汇总。按成本項目計算的成本报表，已很难观察和分析成本中的問題，所以坑井只須按生产費用項目与按生产过程核算，这样可便于比較分析。但可計算至工厂成本为止，包括輔助車間分配来的費用，可以起到相互制約的作用。除此以外，坑井

結語

班組是基层的生产組織与劳动組織，也是具体执行生产計划与成本計划的最基层的环节，它們的工作好坏，对整个企业产量多少、質量优劣、原材料消耗多少，起决定作用。综合以上所述，班組經济核算工作在矿井中是得到了一定的成績，但同时也还存在着問題和缺点，至于今后的問題如何解决，由于篇幅关系，同时也尙无具体的成熟意見，不拟多述，这里仅提出一些原則性的意見：（1）依靠企业党的領导和監督是搞好一切工作的准則，进一步加强班組經济核算工作，也必須依靠党的領导，使行政、工会、青年团等領导干部統一步調，思想一致，了解推行班組經济核算的政治意义和經济意义，克服保守思想或自滿情緒，重視班組經济核算工作，“……可以根据具体情况配合工会組織进行，但应該吸取过去經驗教訓，必須注意扩大厂矿核算的經济效果，絕对不能孤立地去为搞班組核算而搞班組核算，一定要結合厂矿超額完成国家計划的要求，在国家利益与个人利益相結合的原則下去进行，反对不管国家利益的片面作法”（1957年“煤炭工业”3期，煤炭部財务司安司長1月5日在全国生产財务会議上报告摘要）。（2）班組經济核算工作是一項群众性的工作，不是靠少数領导干部或核算人員可以搞好，必須緊密依靠群众。企业各級工会組織应加强对此項工作的具体領导，如及时解决核算員思想問題及工作中的困难，加强宣傳教育工作，配合行政制定各种制度（如核算制度、汇报制度、檢查制度、召开成本座談会）。（3）企业的財务部門应在党、工会、青年团的緊密配合下进一步加强核算工作，避免核算形式化，深入各班組負責督促檢査，进行分析研究，解决生产上的关鍵問題，防止只核算不分析，只开展不檢査的偏向，使核算形式滿足生产发展的需要。

我想，如果能这样做，不但可以改进企业管理和生产技术，而且能促使先进生产者运动进一步深入开展，对全面发动群众响应党中央提出在全国范圍內开展增产节約运动的号召，更有其重要的积极意义。

应掌握比較全面的經济指标，如：产量、質量、掘进、效率、主要材料消耗及成本等。年、季、月計划也由坑自己編制。

为了适应坑井核算的需要，現有的坑級机構亦应有所变更：集中在科室的人員应下放到坑口去。不适合于分坑管理制的机構（如矿領导的通风区等）应該撤消其业务，分散归坑領导，把坑一級的行政組織健全起来。但这并不是說把坑的攤子鋪的很大，成立甚么股、組一类的組織形式。一般說来，在現有的基础上，只須增設一經理坑長，另外，把原来在科室的成本員、統計員、效率員、工資計算員、材料員、計划員等——所謂八大員，再轉到坑口去。这样，原来人員已經精簡的矿或許感到不足；但业务人員的增加，畢竟是有限的，不致影响很大，而且也不一定就都要增加（据有的矿估計，分散以后，統計員还可以減少）。

这样做有甚么好处呢？第一，管理人員直接接近現場，易于熟习生产情况，对及时发現問題、解决問題，有很大的帮助。第二，过去的情况是：坑長对生产管的多，对經济过問的少。用人用料只图手头方便，不大注意經济效果。編制計划时有保守思想，平常耗用又經常打埋伏。坑內情况变化复杂，科室人員不能完全掌握具体情况，所以給管理工作帶来一定的困难。把坑井作为核算單位，全面指标下放，以加强坑長对坑口全面管理的責任心，对促使成本降低，全面完成任务，有很大的作用。第三，在坑井核算鞏固的基础上，再逐步开展班組核算，將更为有利。

一項建議节省投資50万元

周宪清

撫順胜利矿井下零路大水泵房是該矿排水的主要动脉。由于使用年久設备陈旧，所以排水效率很低（最低到32%）。虽經几次研究，問題始終未得解决。为了保証井下安全，該矿年初計划將原有的6台旧泵全部廢弃，重新增設新泵；另在东西部設一条安全联絡排水管，共需投資50万元。此时技术員吳連城經过反复思考，找資料，并深入現場向工人了解情况，发現了水泵存在着“空洞現象”，吸水管有空間，冲击力大，因此把水輪都打成窟窿，排水效率低；如果設上“預压水泵”往大水泵吸水管里送水，減少水泵里水的冲击，效率就会提高。經他提出安設“預压水泵”的建議，并經有关工程技术人員审核同意后，現在“預压水泵”已經安上，經过試驗証明，原有的6台水泵效率已提高到97～100%。由于排水能力的提高，等于增加了設备容量，完全不需再重新更換和增加設备，这一項建議除了可为国家节約原計划投資的50万元以外，每年还可較前节省电力費12万元。

分項定額綜合驗收制

郝玉珉

（一）

正确地确定煤矿劳动定額，是处理企业內部生产关系与生产力之間矛盾的一个重要方法。辽源矿务局在解放初期实行大混合計件定額，1953年又推行了技术測定定額，并將大混合定額改为分項定額，按各項工作量計算工資。这在当时对提高劳动生产率起了一定的积极作用。但随着生产的发展，按分項定額支付工資的方法，已不能满足生产需要，其最大缺点表現在下列几方面。

1.实行分項驗收时工人对出煤关心不够，因而工作面大量丢浮煤，降低了回采率，直接影响任务的完成。因为分項定額，对出煤多少决定不了工資收入的高低，决定工資收入高低的是超額完成定額。因而工人最关心的是哪項定額容易超过，就願意干哪項工作，对产量漠不关心，因而几年来丢浮煤的現象相当严重，仅1956年就損失七万六千吨煤。不仅損失了国家的資源，影响了任务的完成，同时还多作很多不必要的輔助工作量。如富国矿二坑先鋒二号場子，1957年2月上半月15天內就多打頂子34根、拌子249块、密集支柱170根。

2.分項驗收的劳动定額与实际效率不协調。由于分項定額是按各項工作量确定的，又按分項定額支付工資，因而实行分項驗收后，劳动定額上升速度較快，但实际效率上升速度緩慢。以1953年和1956年比較：全局回采工人劳动生产率1953年是3.012吨/工，1956年3.366吨/工，提高12%；劳动定額以煤折算，1953年是3.132吨/工，1956年4.5吨/工，提高44%。劳动定額上升速度高于劳动生产率兩倍多。其中攉煤1953年每工14吨，1956年每工22.4吨/工，提高60%；打眼1953年每工34公尺，1956年每工69公尺，提高103%；鴨嘴棚子提高19%。掘进工人劳动生产率1953年每工0.222公尺，1956年每工0.262公尺，提高18%；劳动定額1953年每工0.20公尺，1956年每工0.32公尺，提高60%。劳动定額上升速度高于劳动生产率將近兩倍半。其中裝推車定額1953年是4.07吨/工，1956年9.9吨/工，提高143%。單項进尺定額1953年1.1公尺/工，1956年1.63公尺/工，提高48%。

采掘劳动定額上升速度高于劳动生产率数倍，說明兩者关系是不相适应的。由于实际效率高低与工人收入关系不密切，就削弱了工人对实际效率的关心。如富国矿二坑先鋒二号場子，1957年一月份实际效率超过計划22%，而工資只完成87%；也有的場子效率沒有完成計划，而工資超过了，因而部分工人反映："給錢在你們，干活在我們，"影响了提高劳动生产率的积极性。

3.虛报冒領現象严重。辽源各矿現行分項定額共20种700項左右。由于按分項定額支付工資，必須按項驗收。但基层干部文化水平較低，既要忙于指揮生产，又要忙于驗收，是有一定困难的，因而造成驗收上的錯誤，这是問題的一方面；另一方面，由于分項驗收工資計算方法有缺点，少数基层干部为了照顧工人收入，在驗收时多記产量或提高产品等級，騙取工資。

另外，由于分項定額支付工資，驗收不严，会产生工程規格不好等現象。今年二月份富国矿二坑先鋒二号場子因頂子底窩挖得太浅，行人一碰即倒，险些造成事故。

（二）

为了解决工資支付方法上存在的問題，自1956年7月起，辽源各矿至今共有17个場子推行了采掘綜合驗收制。从推行的效果来看，基本上是符合生产需要的，体現了国家利益和个人利益的一致性，从而对完成任务、提高效率、提高質量、降低成本起了积极作用，大大地提高了回采率，节約了国家資源，并减少了不必要的輔助工作量，降低了成本。凡試行的場子，工作面和运輸机道浮煤都扫得很干淨。东二坑坑長韓宝善同志說："实行这个办法，工作面浮煤都扫得很干淨"，有的工人反映："扫浮煤便宜，不打頂子不放炮就得工資"。同时，由于充分发揮工人的积极性，回采率也就相对地提高了。如平崗矿1956年上半年回采率为62.9%，試行綜合定額支付工資后1957年第一季达到78.2%；并消灭了不合理的輔助工作量，降低了成本。如先鋒二号場子，按分項定額支付工資每吨煤0.88元，按綜合定額支付工資每吨煤0.80元；太信矿东二坑二号場子，按分項定額支付工資每吨煤0.903元，按綜合定額支付工資每吨煤0.835元。

实行綜合驗收以后，劳动定額与实际效率一致，刺激工人提高劳动生产率。按綜合定額支付工資，实际效率高低就决定工人工資收入的高低，把工人緊密团結起来，以多出煤作为工組成員的唯一目标，集中精力提高效率。

实行綜合驗收以后，原煤質量也提高了。如果煤質低劣則按規定扣除产品数量，被扣除的工作量，不仅是扣除攉煤、运煤的工資，而是包括全部輔助工作量的工資，这就有力的刺激了工人对煤質的責任感。

实行綜合驗收以后，虛报冒領現象也大大减少了，基本上做到合理使用工資基金。

实行綜合驗收以后，驗收手續也大大簡化了。按綜合定額驗收如与分項定額驗收繁多的工作量对比，

节省了几十倍的时間，对輔助工作量只要随时注意規格質量就可以了，数量則不用驗收。这样就有更多的时間去指揮生产。

实行綜合驗收以后，有利于推广和巩固綜合工作队的劳动組織形式。綜合工作队的特点，要求工作队的成員密切协作，有效地充分地利用工时，全体一致为着共同目的——努力完成任务。但按分項定額支付工資的結果，就使大家只关心工資不关心任务——出煤。按綜合定額支付工資，通过工資支付形式，把工作队的成員团結一起，互相配合完成生产任务。

（三）

在試行中暴露出来一个值得注意的問題是容易忽視安全生产。解决办法是：教育工人树立牢固的安全思想，使工人明确只有安全生产才能保証工人稳定的收入，严格按作业規程作业与保証工資收入是一致的。每月貫彻作业規程时应講清每一循环的各項工作量，規格質量，使工人明确按規定的工作量作业是应尽的職責，以保証規格質量和安全。

其次，制定綜合定額驗收制度。規定一定时間对規格質量进行檢查，对不按規格質量作业的可規定扣減工資的制度。

（四）

对兩个問題的看法。

1.綜合單价的确定問題：各項工作量的比重必須按月作业規程；各項工作定額仍按分項定額，然后折算出綜合定額及單价。执行結果与計划是会有出入的，完全相符不太可能。如果实际与計划出入不大，在支付工資时不予考慮；实际与計划出入很大时，可临时記录，适当的另外增加或減少工資。这就要求月作业計划尽量作到符合实际。

2.分項定額是否繼續存在的問題：綜合定額的基础仍是分項定額，沒有分項定額就不可能有准确的綜合定額，月作业計划只是应完成的工作量，并不是劳动定額，因此分項定額必須繼續存在。

談綜合工作队的形式及定額問題

江 明 章

“煤炭工业”1956年第22期与1957年第6期先后发表了潘越和刘靖臣二同志“关于綜合工作队的技术定額制定工作”的討論文章，探討怎样正确处理綜合工作队的有关定額和工資問題的方法。我也想就这些問題提出一些看法和意見。

第一，关于混合工組与綜合工作队：

綜合工作队比混合工組优越，这一点是肯定的。因为綜合工作队在改善劳动組織和提高劳动生产率等方面，都較混合工組有更多的有利条件。但是我不認为混合工組与綜合工作队是二种截然不同的劳动組織形式。我認为不論是混合工組或者是綜合工作队，它的所有成員都是根据工作任务所需的專业工种配备的。它們同样的都有一个組長或队長来負責領导工作，在工作中它們的內部都沒有严格地分工，工人都是共同劳动，彼此替換，互相协作。把三个混合工組組織起来就是圓班的綜合工作队。因此可以这样說：混合工組是綜合工作队的基础。它們同样是社会主义劳动組織的基本形式，这二种形式在現在和將来也都將被广泛地采用着。所以任何强調混合工組是落后的組織形式的說法都是片面的。假若，混合工組象刘靖臣同志所說的那样，工作往往无人負責，在技术上和生产組織上沒有联系起来的話，那末，在有混合工組而沒有綜合工作队的單位，显然，在生产工作上就会处于癱瘓狀态，更会使任务无法完成。然而，事实并不是这样。因此，刘靖臣同志的这种說法是值得商榷的。

第二，关于綜合工作队的定額形式：

定額形式的确定，应該考慮到这种定額形式是否符合于劳动組織形式，是否符合于計件形式，是否符合于其他管理条件（如檢收等），是否能起到最好的效果。在綜合工作队內采用那一种定額形式呢？我認为，刘靖臣同志的意見是对的。应該根据不同情况，确定最适合現实条件的定額形式。然而刘靖臣同志在他談到綜合工作队采用工作队計件形式是必要的同时，又提出定額形式可以不必机械地执行綜合定額的論点。我認为这是值得考慮的。因为在实行工作队計件形式的綜合工作队，它的定額形式肯定是只有綜合定額形式才适应于現实条件。反之，若采用單項的定額形式，就会使檢收和管理工作复杂化（同时工人也不易接受）；而且很可能使工人片面地追求几个單項定額中的最基本部分，以达到多收入的目的，而忽視其他工序，甚至造成質量低劣等情况。綜合定額形式既便于檢收和管理，也能促使工人对所有工序发生兴趣，并能保証工程質量。因此，我認为刘靖臣同志的“在技术管理水平較低，工程質量要求很严的情况下，采取單項的工作定額，比采用綜合定額更有利于生产”的說法，并不完全正确。我的意見剛好与他的相反。不过，我并不否認單項定額形式的优点。假若，当綜合工作队在劳动組織形式上是分班的，在計件形式上是分

組的，而在檢收条件上又适应于單項的定額形式时，采用單項的定額形式就要比綜合定額形式合理了。这是因为前者比后者对加快进度和提高效率等方面有更大作用。但在采用單項定額形式时应該着重注意檢收和質量問題，并应反复向工人交代單項定額的內容、要求和作用。

第三，在綜合工作队內是不是存在制定定額的問題？在一个矿井或在一个單位內，綜合工作队或非綜合工作队都是做同样工作，不应該执行二个定額。否則將会彼此影响。因此，在实际工作中若解决了分工序定額問題就等于已經解决了綜合定額的問題（潘越同志自己也認为分工种單一定額是制定綜合定額的必要条件）。在1956年国家定額中第5冊第14分冊的“矿井建筑工程”附录手冊內第33面，有分部工程綜合定額的計算方法的說明，即“……考虑到各施工單位的劳动組織，大多还是綜合工作队（班、組），計件方法亦多数为綜合計件形式，为适合此种情况的需要，以分工序定額为依据，綜合成为綜合定額，是目前推行計件工資的必要步驟。……”这样規定和說明，我認为是符合实际的，也是正确的。同时，这些也說明了綜合工作队的定額制定問題是早已不存在的。

最后，我認为突出在綜合工作队的定額和工資問題中，并不是定額制定問題，而是工資分配的形式問題，即計件形式問題。因为，綜合工作队的劳动組織形式一般都是圓班的，而計件形式也是工作队的（綜合的），这样，显然很难克服工資分配中的平均主义現象。同时也不能充分刺激工人提高劳动生产率。因此不断地研究和改进綜合工作队的劳动組織形式、計件形式，以及克服工資分配中的平均主义，对現实工作有着积极的意义。同时，我認为，把綜合工作队的計件形式由綜合的改为分班的可能是存在的。当然这首先要决定于劳动組織形式的改变以及通过提高管理水平和加强技术措施等努力才能实现。

127勘探队是怎样組織施工管理的

127勘探队办公室

鶴壁煤田位于太行山东麓，深部广大的煤田范圍，被厚从0—240公尺之第三、四紀黃土、粘土礫岩所掩蓋，是一个起伏不平的丘陵地帶。煤系地层共厚220公尺左右，含煤多屬于石炭二叠紀，可采煤层穩定，厚度大。但煤系地层出露少，断裂及折皺均有出現，其中断层多屬正断层，落差常在100公尺左右；岩石因受断层影响，較为破碎；而太原系石灰岩溶洞多，漏水严重；厚土层又松散、又粘結，容易膨脹、坍塌掉块。地質情况复杂，給勘探施工工作造成了不少困难。

1954年5月，从各地調配力量，建立了127勘探队。当时以鶴壁的矿井为中心，进行了詳査勘探。根据先浅后深、先近后远的原則，逐步向南北兩端扩展，至1957年5月止，已完成了南北長約25公里、寬約3公里的精、詳査工作、先后提出四个合乎設計要求的精査地質报告，对本区地层、煤层情况及構造特征，有了基本了解，为我队今后开展精、詳査勘探打下了基础；給全矿区远景总体規划創造了条件。127队自建队以来到現在，連年完成和超額完成了国家任务。机械岩心鑽探各項指标各年完成情况如附表。現將施工中的主要經驗教訓总結出来，供今后的参考。

按照勘探程序施工，避免施工混乱和窩工現象

按勘探程序施工，經常使普、詳、精査保持一定的比例数字，完全可以避免鑽机窩工。我們集中地質和生产部門的主要力量，成立了專門机構进行勘探設計工作，实行分区負責。貫徹了以老区为主、逐漸向外圍发展的方針，并將国家每年决定的建井項目及后备建井項目，列入重点勘探对象。我們按各个勘探区不同的条件、特征，采取不同的勘探手段与布置方法：如厚土层勘探地区，初期勘探在浅部布置較多的工作量，先探明主要煤层的露头綫，附近沒有煤系地层出露，可先考虑中等的鑽孔，大致推定出主要煤层露头綫，再考虑浅部鑽孔。首先考虑浅部是勘探施工中的原則，浅部未清之前，暫緩考虑深部。

加強現場管理，实行区域包干

由于施工地区不断的扩展，現場更加分散了，生产管理、材料供应、机械检修等工作都增加了很多困难。不管大事小事，必須机長亲自到队部才能解决，使机長在現場直接掌握生产时間有限，而生产技术人員

附表

項目		1954年	1955年	1956年	1957年
国家計划		4660	12363	23000	25300
实际进尺		6026.36	14107.07	23727.4	9068.18
其中：水文			912.60	1789.90	1352.9
岩心采取率	計划	75		80	
	实际	80.62	76.62	75	80.13
煤心采取率	計划	70		80	80
	实际	77.14	83.51	79	80.13
台月效率	計划	150	151	200	206
	实际	161.67	149.33	200.2	226.7
时間利用率	計划	28	30	30	32
	实际	30.09	26.83	29.4	28.79
事故率	实际	14.38	18.66	14.9	15.28
备注		5—12月份			1—4月份

也是忙于調度工作，眞正技术指导較少，使工作陷于混乱。从1955年底开始，我們采取了以下办法：

1.实行区域包干。地質人員以地質报告項目来分，鑽探技术人員、其他人員及設备按鑽机台数来分。每区有工区主任一人，代理队長主管一切工作，并設有經驗的鑽探技术人員一人領导技术工作，此外还有若干技术員或助理技术員，根据每个人技术能力和工作需要，各負責1—2台鑽机，帮助解决問題和作好技术指导工作。

2.实行包干檢修，定期檢修。学习东北106和104队的工作方法，对鑽机檢修及零件的配制工作采取了分区分鑽机包干的办法。勤檢修，多預防；小修、小零件在现場解决。由于包干人員对負責檢修的鑽机情况日漸熟悉，积累了經驗，这就大大地降低了鑽机进厂率。如北端吳家門工区自1956年底到现在（有7个月）鑽机、柴油机、水泵都沒有进厂修理过。

3.分鑽机包干，定期送料制。每2—3台鑽机，設一送料員，保証按計划送料。如距工区分庫較近的鑽机，实行当日送料制，因为鑽探工程中地質条件变化較多，应該尽量作到当日要当日送；距离工区分庫远的鑽机，要求有严格計划，并有一定儲备量，整領整送。这样可以保証器材供应、避免停工待料的现象。

4.加强政治工作。工区駐有政治工作人員，对监督与保証完成任务起了一定的作用。使政治与技术，技术与劳动密切的相結合，加强了党的統一領导。

因地制宜地推广先进經驗

我們推广先进經驗的原則是：对解决生产关鍵性問題起作用大的、把握大的先推广；起作用較小的、把握較小的后推广，把材料設备資金容易解决的先推广；不易解决的后推广。总之需要而又可能的就坚决地推广。如地質方面我們推广了苏联專家建議的三边工作方法，保証了所有地質报告的按时提出；在普查工作中，貫彻了苏联專家建議的先淺后深的原則，并推广了东北的麻花鑽和华东的推磨鑽，提高了普查勘探速度。在鑽探方面从1955年9月开始，在新开孔推广使用加压鑽鋌、优質煤碱剂泥漿、不下套管鑽进，不但保証了安全而且超額完成了国家任务。现在工区虽分散，煤碱剂集中供应，但各鑽机都坚持使用；至于加压鑽鋌、材料和机修部門想尽办法克服了鑽鋌接头不足的困难，因此300和500公尺鑽机都一律使用。在合理使用鑽头上，由"順槎"鑽头逐漸改为"枪槎"鑽头，由規格鑲焊形式不一，逐漸統一，并健全和加强了鑲焊小組的領导，于1956年第四季度，基本上肯定了兩种鑽头：5級以下的岩石，使用小型螺旋肋骨鑽头鑽进；5級以上岩石，使用鋼粒鉄砂混合鑽进。其它先进經驗，如阿列克辛關双层岩管，脚踏提管器、厚皮接头、鎖接头、鉄絲卡岩心、手把安全档等近20項先进經驗，现已全部普遍推广使用，对加快施工速度，全面超額完成任务起到了重大作用。

加強調度工作，保証均衡地进行生产

过去由于調度机構不健全，調度人員缺乏工作經驗，因此仅作到汇报数字，傳达命令，而放松了对生产活动的监督指导，未起到施工中的神經中樞作用。1956年底吸取了这一教訓，首先健全了机構，配备了一个有丰富生产經驗的科級干部作調度員，并建立了以下制度，对保証施工順利进行，起了一定作用。

1.对每个勘探区內的每个項目，确定一定鑽机台数及鑽塔台数，凡屬施工中的具体問題，由調度和地質、生产、机电、工地建筑等部門直接联系解决。如鑽塔調动只限于在区域內，这样合乎大力开展普查工作（分散集中）的要求，便于施工管理，特别是节約了运輸費用。

2.鑽机也是固定在一个区域內打鑽，使其对本地区的地質構造有充分的了解和掌握，便于在勘探过程中做好一切預防或准备工作。准备工作走在施工前面，就可以基本上克服了生产上的障碍。

3.为使調度工作能和现場及有关單位密切联系，划淸了各部門的职責范圍，并用制度加以保証。如鑽

孔施工前十五天，地質科必須提出鑽孔位置和鑽孔設計指示書；由調度通知工地建筑部門，安裝鑽塔，挖水池；由生产技术科和安全檢查科檢查安裝質量；机电科負責安好通訊、照明及供水設备。鑽机搬到新孔后絕不影响开工。

4.队長及主要科室負責同志，建立了夜間值班制度，輪流值班，使各鑽机临时发生的事情，能及时的得到解决和处理。

改进动力、照明、送水及通訊工作

1.我队大部分鑽探地区缺水，距水源較远，加以在勘探过程中，漏水又比較严重，因此要保証鑽机的用水，是件十分困难的工作。过去我們的供水办法是用人力挑、馬車拉，可是当鑽孔发生严重漏水时，水供应不上，以致停鑽时間長，台月效率低，而供水費用竟占單位成本20%左右。到1955年底，我們全部使用机械供水，来解决这个問題。在鑽机很分散的地区，每台鑽机設一台12馬力柴油机、离心式水泵，并按鑽机与水源距离来配备水管；在較集中的地区，每2—3台鑽机使用一套供水設备。我們認为在水源缺乏，距水源又較远的地区进行鑽探工作，采用机械化供水是节省开支，提高鑽进效率的有效方法。

2.由于勘探地区不断的向南北扩展，鑽机距矿区越来越远，架設电綫解决鑽机的照明問題就有了困难，如用煤油灯，既不便宜又不安全。我們从1956年开始，每台鑽机配备一部1千瓦的直流发电机，由柴油机帶动发电照明，因此保証了夜間进行操作，降低了勘探成本。

3.我队每台鑽机只配备一台25馬力无錫造的柴油机作为动力来源，柴油机一旦出了毛病，鑽机就不能鑽进了。所以工人对机械的維护保养特別認真。他們在管理上規定了：①严格的交接班制度，如发現机械不正常，及时处理；②每班有專人負責管理柴油机；③加强鑽机的使用管理（經常保持循环水清洁，加机油或柴油都要經过过滤，开車时不猛开或突然减速，加油根据少給勤加的原則等）；④搬家时为避免損坏和丢失零件，用棉紗堵塞水路和油管，并用整裝整卸的办法搬移。此外还定期檢修。这样不但保証了柴油机的安全运轉，还大大地减少了油类消耗，降低了成本。

4.在日常生产活动中，自上而下的貫徹了技术操作規程和保安規程。并根据各个时期存在的問題，制定了預防事故的措施，責成各有关部門負責貫徹执行。对新技术的推广和使用方面，也及时制定了規程制度来巩固和提高（如泥漿管理規程、簡易水文規程、主动鑽杆規程等）。这样，使每个工人在操作中按規程进行，使規程經常化和群众化，有效的防止和消灭了重大的工伤事故，保証了均衡生产。

爭取当地政府、农民、厂矿的支持，解决施工中的困难

剛建队时，由于当地群众对我們不了解誤認为是“南蛮子来取宝”，思想上有抵触情緒，使我們开展工作有一定困难。后来我們主动和当地政府取得联系，經省委派人向农民进行細致的解釋和說服教育，才消除了隔閡，并帮助我們解决了生活用品的供应問題。此外在設备材料物質供应方面，也由于矿上的支援，克服了困难。

自建队以来，机修車間一直忙于檢修，同时由于設备較差，貨源缺乏，机器的主要配件不能滿足需要，經我們与地方工厂的联系，訂立了加工訂貨的合同，在物資供应和配件等方面，得到了很大帮助。

为了巩固工农联盟，我們加强了对职工的思想教育，强調必須尊重农民的生活习惯和利益。在各个假期和节日里，組織宣傳队到附近农村去参观、訪問；有时邀請农民到队部来开工农联盟座談会或联欢晚会；曾贈送了几部双鏵犁給农业合作社，农民也贈送疏菜給我們。同时职工在鑽机上努力工作，也以实际行动影响了农民，所以农民反映說：工人老大哥日夜辛勤的在野外工作，夏天不怕热，冬天不怕冷。他們体会到我們勘探工作的艰苦性，因而从各方面有力的支援我們的工作。

改革井下运輸节約投資四十万元

周宪清

7月6日撫順胜利矿井下—358公尺标高皮帶巷道和刘山1号皮帶斜井貫通了。

胜利矿在开采井下——425公尺标高以上的煤柱时，需要使用零路的操車場。但是該操車場不能滿足生产需要。因此，他們就打算利用現有的三条絞車道出煤。可是这样做不仅投資額大，而且日产量也仅限于2000吨，整个煤柱需要七年半才能采完。老工人出身的技术員任栋閣和張維新，根据自己多年的經驗和該矿井深部开发情况，提出了一个旣經济又合理的改革井下运輸的方案，根据这个方案只需要掘凿一条170公尺的巷道，安設小型皮帶运輸机就可以了。这样，不仅可以节省40多万元的投資，还能把日产量提高到2500吨，每年可多增产17万吨原煤，使整个煤柱（500万吨）开采时間縮短到六年。这个皮帶巷道將在今年10月1日投入生产。目前該矿正在加緊进行这个皮帶巷道工程的施工。

行政會議、礦務會議和調度會議是礦井組織領導工作的重要環節

鶴崗新一矿　米金堂　李鴻生

行政会議、矿务会議和調度会議，是組織全矿工作的重要方法。調度会議不仅表現了領导經常性的抓生产，解决生产中的問題，吸取生产中的經驗教訓，更及时的統一生产中的全面性的工作。矿井生产是个整体的綜合业务，各业务科室都占据生产中不同的重要地位，在业务上总是單一的；但业务的操作工序是复杂的，需要联系几个單位甚至全部科室。因此，他們在工作中有很多困难，应經常的加以組織解决。为达到这个目的建立了矿务会議制度。矿井不仅有业务科室，而业务科室中还有技术、非技术和事务性的問題。为了适应全面的組織管理一个矿井，一般的都設有矿長、总工程师及其副职三、四人，这些主要行政技术領导，各有业务分工，各个时期又都有重点工作，但都是有机的全矿性的活动。有关全矿的、統一的业务、制度、人事等，特别是对提交党委討論的問題需要商定。为了形成矿領导的統一性，就必須建立每周一次的行政会議制度。这是三位一体不可缺一的管理制度，对完成生产任务起了重要作用，从而消除了干部之間因工作問題而引起的消极情緒。

調度会議是解决日常生产問題的良好方法

調度会議的目的是解决当天生产上的临时性問題，揭发昨天各生产环节上影响生产的各种問題，达到密切配合，使矿領导能看到生产中的薄弱环节在哪里，从而找出問題，加强制度化的管理，提高管理水平，使生产逐步走向正常化。通过这个会議，还可以經常的傳达与布置上級的紧要性指示决定等，提高干部的政策思想水平，使經济工作和政治工作相結合。調度会議时間是早7点30分开始（上班开始），一般需30—40分，特殊情况需一小时左右。参加人員为各采掘段的正段長或技术段長，其它輔助段的正段長和各科室的正科長（或副科長），矿的領导及工会、青年团負責人，有时各段党支部書記、工会主席、青年团支書也列席，矿党委書記也出席这个会議。

調度会議是全矿的生产会議，必須处理生产过程中突然发生的問題，或者是正常的但几次不能得到解决的問題。会議由矿長、总工程师輪流主持。会議的程序和內容是这样的：（1）会前对調度室生产情况的分析、問題的記載和有关表报进行了解，掌握生产情况；（2）正点宣布开会，向大家报告昨天的生产和安全情况，有时提出各段汇报发生問題的原因，或指出今天汇报的統一內容；（3）各采掘段汇报完当天任务（也是昨天的預計）有什么变动，增加或减少的原因，提出迫切需要解决的問題的要求及預报明天的产量延尺数字；（4）对其他輔助部門及科室提一些监督性的意見（科室业务問題不給解决还不能提意見，可留在矿务会議解决）；（5）主持人总結各段布置任务数字，处理各段提出的問題，指定有关科室負責人解决，并根据当天情况对重要工作进行貫彻，如安全、人員的組織、領导思想、解决問題的办法（特别是帶有預見性的問題），产量上升及其它輔助部門的工作要求等，还有上級的指示或上級会議精神的貫彻（这不是經常的也不是系統工作布置）；（6）宣布段級竞賽評比結果的数字（不是經常的）；（7）对联系性多涉及面广的問題或不好立即决定的問題，散会时留下有关人員分工專責进行解决。

調度会議制度就象調度工作一样，也分为矿調度会議及采区調度会議兩級。采区調度会議要認眞召开，如果段長心中无数，給矿調度会議帶来的情况就会有虛伪性，或产生提出的問題平凡、复杂的缺点，任务排列数字只是大体可靠，会使矿的領导头腦不清楚，給生产指揮帶来盲目性。实行采区調度会，能使上級的指示及时貫彻，也是段長分工的良好場所。采区調度会議制度与矿調度会議制度是不能缺一的，这是自下而上和自上而下群策群力发揮集体智能的場所。采区調度会議的时間，我們沒有統一的規定，由各段自定，但其內容大体是：（1）对昨天安全生产情况的分析；（2）对影响生产問題的处理和分工；（3）檢査昨天解决的問題和所办的事情；（4）各掌子的机械請領及檢修事項；（5）今天和明天要作哪些准备工作，預計当天及明天的生产数字及延尺进度；（6）研究上級的工作指示及如何分工执行等具体內容。会議由段長（区工程师）或技术段長（副区

工程师）主持，参加人有各掌子的負責人、机械师、班長、維修負責人，党、团支部書記和工会主席也列席，有时并作建議性的发言。最后由主持人將不能解决的問題責成有关人員向科室联系，联系不通的問題即帶到矿調度会研究处理。

調度会議是正常組織生产的一种形式，克服了突击和一陣风等不良作风，它的优点大体是：使干部心中有数，对現場認識大体准确，从而能不断掌握生产規律，如每天的預計产量，就必須根据掌子情况和本身經驗，定出可靠数字来，第二天就根据現場檢查来分析原因，吸取經驗教訓，不断提高工作。去年我們預計数与实际相差很大（20%），目前仅相差5%，到五月份已达到了均衡生产，每天均完成了日作业計划。調度会議还体現了矿長、总工程师直接具体的抓住生产，克服了过去只看报表、心中无数、不完全适应煤矿复杂变动要求的工作方法，使領导头腦清楚，有預見的思考問題，逐漸掌握生产中的矛盾及科室工作中存在的問題，并采取措施解决这些問題。所以說，这个制度虽然花費时間不長，但价值是无法估量的。

矿务会議是提高科室工作質量 密切配合生产的重要环节

矿务会議的主要目的在于促进科室之間問題的解决，特别是不断的提高科室业务組織工作，从了解全矿的經济活动情况中发現对党的政策貫徹执行上的片面性。这个制度是矿長掌握全面領导不可缺少的会議之一。所有的科室是由矿領导分工管理的，因此在这个会議上不宜多汇报各科具体业务工作，次数也不宜太多。我們是每月十日、二十五日召开兩次，每次2至3小时，会議的程序和內容大体是：（1）由秘書室提前通知各科，按会議內容准备材料汇报工作，提出工作中的困难等；（2）正点开会，各科汇报上次会議布置的任务完成情况，解决各科之間互相扯皮的問題；（3）检查职責范圍，重点是对各科应尽职責部分；（4）研究增产节約措施，各业务科掌握的动态及效果，揭发采区执行中的問題；（5）究研科室四化（即业务四化），如一个人的工作情况，一种表格等；（6）最后由矿長綜合一下情况，特别重要的是对下一次提出科室研究四化的課題。如車間成本要求翌月三日提出，出勤精确日报等，作为有关科室达到工作目的的办法，找出科室之間的矛盾，下次会議也就有研究的內容了。

矿务会議制度建立后，首先是組織了科室四化，健全了管理制度二十余种，并基本上消除了科室之間的埋怨情緒，从而激发了工作上的主动性，改变了二十余項手續办法的簡化規定。为了适应科室的領导，各科每半月必須开一次科务会議，每次2小时，在科室內推行碰头会及收工会的領导方法，眞正的作到科長心中有数，并对职員的工作进行了督促檢查，提高了效率。我矿从原来的科室、采掘段干部中减少10余人，减掉"黑干部"13名，工作也完成的很好，还在工資計算人員中推行了計件工資制；財务科并主动提出减一个到二个干部。

行政会議制度是决定矿井重大問題 統一領导意見的核心

行政会議制度，是为了統一領导干部在一周內的行动，并对当前工作中的关鍵問題进行研究，作出必要的决定，更重要的是决定行政工作上的較大問題，有时还可听取有关一个科室工作的汇报。总之，这个会議的作用与力量是代表全矿行政工作的动态，也是集体領导和个人負責相結合，充分发揮集体智慧的具体方法之一。这个会議是在每星期一下午四至六点进行。会議参加人有矿長、总工程师、副矿長、副总工程师及秘書（必要时吸收有关科長参加），具体办法与內容是这样的：（1）首先由每个人提出重点工作或問題；（2）分項研究提出的問題，作出决定并分工执行；（3）研究各科室提交行政会議解决的問題（如增添人員，制度修訂等）；（4）初步决定作业計划的指标；（5）研究有关总結报告；（6）凡提交党委会討論的重大問題，都系統的进行研究，或作到分工准备，專人向党委会汇报；（7）决定临时的工作形式，抽調工作組的人員等；（8）属于对外借出借入各种机械及对上級請示事項等。最后將这些問題整理起来，有时可印发成文件或由秘書檢查执行情况，經常提供領导参考。

行政会議制度对矿井行政組織領导工作来說是个有力的核心，眞正作到了由下到上的統一意志的領导，克服了过去各守一方，各行其事，互不通气的現象；也克服了經常不开会或議而不决的現象，自从堅持了行政会議制度以后，有問題就商量决定，民主管理企业也有了名符其实的內容。在科室中也出現了新的气象，生产上逐月完成任务，机电工作事故逐月减少，冒頂事故也逐月减少。更重要的是，几項技术工作的改进（采煤方法，机械化排泥，通风工作，矿井运輸），与領导骨干的作用是有直接关系的。

从上述調度会議，矿务会議及行政会議制度的簡要說明中可以看出，这三个制度是有密切不可分离的关系，是一套正常的領导方法，我們經常的堅持貫徹执行到現在，除各制度本身以上解說的不同特点外，对它們的互相关系上还有如下的認識：

这三个制度具有联系性和互相监督性，反映了矛盾被頻繁的揭发出来并經常的得到解决，用及时研究

問題，解决問題，决定問題的經常性的工作方法，符合矿井生产綜合性复杂性的特殊要求。調度会是生产段提問題，科室給解决問題，就是矛盾的反映，如材料供应上的数量、規格，工資上的單价、人員数量、質量、出勤手續，煤質上的扒煤数量、品种等，机电、安裝、事故、設备、压风、小型机械等問題更为頻繁。这些問題就是給領导提出課題，使之分項別类的加以解决，特別是便于划分突然的还是多次的，分別情况当时立断的答复或組織科室加强制度管理，这样就使矿务会議有了丰富的內容。从調度会議上分析出的当前关鍵問題，不断組織工作組帮助解决，如充塡、冒頂、机电等都进行过調查研究，都获得了解决，因而事故逐月减少。

另外，还体現了民主集中制的原則，并合理的支配了領导上的工作时間，走向領导工作經常化，使領导有充分时間考虑問題，深入实际，是三个制度的重要作用之二。如調度会上提出联系多的問題，会后共同商量解决。矿务会提出当前业务工作研究，充分发揮了主动性。行政会上的問題是領导商量，大家分工进行的，但在分工中也有不順利或扯皮的事，一般都在会后想办法解决，主持人对最后集中起来的意見都能堅决完成，矿長、总工程师集中时間解决了生产中的日常事务，每天有一定时間考虑長远发展及井下的一些問題。因此我矿的領导干部特別是工程技术干部，每周內至少深入井下五次到三次，改进技术管理工作。半年来，不仅提高了采煤方法的質量，还組織了多次技术研究会議，解决了充塡、冒頂、机械三大关鍵問題，訂出了必要的办法。这些都是和領导深入分不开的，但領导的深入，又与調度会議集中解决問題分不开，更是由于科室工作主动性提高和很多問題能直接得到解决分不开。明显的是，調度会过去1小时还很紧，現在不到20分都能汇报完毕，証明調度会議的不断召开减少了零星問題。矿务会一方面是加强了对科室的領导，另一方面也是减少領导上事务主义的有效措施，是提高管理水平的基本动力。对科室間題还經常的通过行政会議来研究、决定。这样就形成了矿調度会議是处理日常生产中的临时性問題，而科室在这个会議上就是給生产上解决問題；矿务会議是科与科之間的問題联系；行政会議是决定一周或当前的主要行动。这样三个制度缺一不可，否則就会消失力量。

这三个制度眞正成为建立正常生产秩序的标志之一。它表明了領导不是緊起来就开会乱抓，不論在完成任务时或完不成任务时都是这样的活动，活动的結果就是保証問題的解决。如在完成任务的日月里，就总結經驗分析影响生产的各种原因；在完不成任务的日月里，就找影响的原因和教訓，及时的分班了解找出普遍存在的关鍵問題，掌握被动与主动因素，使不利因素逐漸减少，就能經常的掌握主动，保証月月完成任务。这个制度所以能有力的分析生产情况，解决生产問題，其基本原因它們不是孤立的，而是由于管理生产的另一个重要环节——矿井值日、班作业計划及矿井調度工作的支持和联系分不开的，如三班的事故分析、各种統計及領导亲自掌握情况，都給这三个会議提供丰富的內容与課題。矿井生产有它的复杂性，也有它的特殊性和不間断性，沒有这几个环节性的管理制度，就不可能有正常生产秩序的出現。建立一套制度特別是带有联鎖性的制度，不是一下子就能建成的，需要不間断的总結提高認識，提高質量，逐步达到应有的效果，才能逐步走向正常。我矿开始时，調度会議是每周一次；矿井值日听取各段汇报，有問題帶回去；也沒有矿务会議；行政会議也只是个名义。以后經过市委和上級的帮助，加强了領导，逐步健全起来，目前已成习惯，并觉得这样作有作用。可是目前并不是很完整的，还存在不少問題，如矿务会議討論的問題不能按期解决；調度会上有时講話过多；行政会議的准备不够，还沒有作到各科室經常向行政会議提出更多需要决定的問題等。經驗証明，只有不断的总結座談，逐步提高，才会有更好的作用。

介紹蛟河煤矿宗希云采煤队

煤矿工会吉林省筹备委員会

宗希云队是1953年成立的。在党的領导及队員的努力下，創造性地推广了“一公尺层”正规循环作业先进經驗，克服了各种地質条件困难，实现了截煤、装煤、运煤和回柱机械化，基本上达到了正规循环作业，每年都超额完成了国家計划，采煤效率显著提高，以1953年为100，1956年就提高到135.20%，事故則逐年下降，以1954年为100（1953年无数字），1956年时降低到33.3%，并沒有发生过死亡事故。該队曾16次获得上級奖励，荣获了煤炭工业部和吉林省人民委員会命名的先进采煤队称号。該队获得以上成績的基本經驗如下：

1.根据不同的地質情况，不断改进劳动組織，充

分发揮机械效率，創造性地推广正規循环作业經驗。

該队曾多次遇到地質变化，但却未因此影响了他們推广先进經驗和完成生产任务。他們因地制宜地推广了"一公尺层"正規循环、一班采煤制，对掌子双循环、混合劳动組織、截裝机、長截盤、机械回柱等經驗，如1954年下半年，他們在100公尺長的工作面推广了"一公尺层"經驗，使用了康拜因采煤；但不久工作面縮短到69公尺，这时使用康拜因，每个出煤班在3个小时左右就全部結束了出煤，使兩班出煤造成了很大窩工。經他們积极研究并請得領导批准，就推行了一班采煤制，紧縮了劳动組織，提高了劳动生产率。不久，又因有夹石，頂底板不平，康拜因无法操作，只好改用截煤机割煤，并增加了12名攉鍬工裝煤，使劳动效率降低了。他們又想出了用截煤机裝煤的办法，馬矿長見他們的这項办法符合苏联截裝机的技术理論，批准了这个建議，因之又减去了7名攉煤工，提高了效率。在1955年1到10月間，該队工作地点煤层平稳，傾斜10°上下，工作面長100公尺左右，采高1.6到2.0公尺，据此情况，他們又实行了兩班采煤經驗，超額完成了国家計划。1955年11月至1956年1月，該队搬到南15路，工作面只有40到55公尺長，兩班出煤窩工，产量一度下降。他們根据新的情况，又創造性地推广了苏联混合劳动組織經驗，將截煤、采煤、支柱、充填、岩石挑頂和挪溜子等工种組成混合工种工作队，实行兼职兼能，减去17名工人，采取一晝夜多循环的方法，加快了进度，提高了效率，使产量比改革前提高54%。随着工作面前进，1956年2月份以后，該队工作面長度又增到80到110公尺，不适用混合劳动組織了，因而他們又采用了一班采煤經驗，减去了33名工人，一晝夜走一循环，每工效率平均达到6.7吨，比計划效率提高了4.5%。1956年4月，他們又搬到北一路半，工作面只有45公尺，采高增到2.2到2.6公尺，因坑口提升能力限制，不适用多循环的方法生产，为了发揮生产潜力，又学习推广了長截盤（2.4公尺）的經驗，采取兩班出煤，一晝夜一循环。到6月份，該队又搬到南17路，工作面長50到60公尺，采高1.6公尺，起初煤层平稳，他們采取兩班采煤，一晝夜一循环的方法，但不久遇到断层，落差4公尺，工作面被横断割开为二，在这样困难的情况下，他們又采取了混合劳动組織，并分配專人打石川，仍用截裝机截裝上下工作面的煤，发揮了机械效能，产量超过作业計划兩千多吨。到10月份，他們又搬到14路半，因有断层，大巷从采区中間通过，構成巷道上下幇兩个工作面的自然条件，針对这个情况，他們又推行了对掌子双循环經驗，大大发揮了生产潜力。总之，在1956年該队虽曾多次搬家，遇到了各种复杂的地質条件，但由于他們創造性地推广了"一公尺层"經驗，循环數平均每月达到25.6个，超产10335吨。

我們从宗希云队的經驗可以得出这样的結論：煤层生成是客观存在，我們必須充分認識它，掌握它，根据它来进行采煤工程設計、合理选擇采煤方法及生产工具，采用相适应的劳动組織形式。只有这样做，才能充分发揮生产能力。宗希云队几年来，根据不同地質条件，采用不同的方法，組織正規循环作业的經驗，分述如下：

①在緩傾斜煤层，采高1.4到2.0公尺，工作面長70到120公尺，頂底板变化不大的采煤工作面，一晝夜一个循环最合适。至于采用一班出煤还是兩班采煤，应取决于当时工作面及大巷的运輸能力，和工作面有效风量的供应、絞車的提升能力是否能满足一班出煤要求等情况，如能满足，还是一班采煤好。

②工作面長50到70公尺，其他条件与第①条相同者，采用混合劳动組織形式，一晝夜一个半循环較合适，如提升有潜力，一晝夜兩个循环最合适。

③在緩傾斜煤层，工作面長45到65公尺，采高2.2到2.6公尺，頂底板較稳定的工作面，可組織一晝夜一循环，为了提高效率和調剂产量，发揮工作面潜力，可根据情况加大一次循环的截深（2.2到2.4公尺）。

④工作面較短，煤层較薄（一公尺上下）的工作面，可以同时推行多循环和加大截深的經驗。

⑤在同一煤层，地質条件相同，工作面長度相差不大的兩个鄰近的工作面，可組織对掌子双循环作业。

2.迅速提高工人技术与管理水平。

該队机械化程度較高，因此就要求工人有較高的技术水平，同时，也只有工人普遍提高了技术，才能充分发揮机械效能。宗希云同志說的好："人的体力是有限的，單凭体力干，产量是不能巩固的，只有使用机械才能减輕体力劳动，才能提高生产水平，巩固生产水平。"由于机械化的客观要求和他們自己的体会，該队以实际行动做到了提高技术、改进技术、学习与掌握新技术。几年来，他們采用簽訂师徒合同、組織截煤机业余研究小組、互教互学等办法，很多人学会了开截煤机、康拜因，全队88名队員中有35名会五种技术，1956年10月調該队来的17名新工人，到今年3月，就有10名掌握了三种以上的技术，提高到五級工水平。

工人普遍提高技术，要得到領导的支持才行。要实行兼职兼能，如支柱工学开截煤机，支柱工作必須有人代做才行；除推行混合劳动組織外，平时可在业余时間学，領导注意給他們实习的机会；有些工种，可以在工作中調剂，工資仍按原工种評。工人技术的普遍提高，就有可能使他們进一步改进技术。

3.依靠群众，解决生产的关鍵問題。

該队根据不同性質的問題，召开不同的群众生产会議。如屬小班之內的問題，就召开小班生产会議（技术研究会），以各班組長、工种組長和有經驗的老工人分班組成、分班活动，由行政組長領导，邀請值班班長或班長参加。好处是：容易組織，参加人員了解情况，解决問題及时。开好这个会，要提前一天布置，叫大家做好准备，开会时只解决一个問題。行政干部要根据大家討論决定的办法，当場指定專人处理，并在处理过程中，加强檢查和协助，以保証实现。

如屬全队的問題，召开圆班生产会議。由各班組長、工种組長、老工人（有时是全队工人）及坑長参加，队長主持会議。这个会議的好处是：能够集中大家的力量，解决全队生产中的重大問題，开展相互批評和自下而上的批評，改进領导作风和密切三班之間的团結。

如屬某一工种問題，召开專业生产会議解决，由圆班有关工种工人参加，队長主持，会前布置，会上只解决一个問題。

事实証明，利用各种会議，广泛发揚民主，集思广益，群策群力，是搞好生产的基本方法。有問題时，如只是由几个領导研究出措施，往往与实际不符，工人执行起来生疏无力，問題不好解决。

4.健全責任制度，保証正常生产秩序。

宗希云队在推广“一公尺层”經驗时，創造性地运用了建立各种生产制度經驗。如他們在推广“一公尺层”經驗时，曾分期建立了一些制度，但不久他們就发現了实行固定輪休，已基本解决了点名制和升坑牌制問題，就把这兩种制度取消了；又如工种驗收制的扣工作量問題，在执行时往往形成互相过分挑剔，影响团結，他們就把扣工作量的物質处罰改为升坑評比会上的政治評比，效果很好；他們还根据需要，建立了截煤机停开制度、工人安全負責制，地区出勤互唤制、三班固定拉底制、截煤机保养責任制、电溜子試运轉制、电溜子舖設标准制、安全喊話制等，都对推广先进經驗起了輔助作用。

5.互相帮助，共同提高。

机械化程度的提高，使得工序之間的衔接更加紧密，在連續作业的煤矿生产中，任何一个工序的脫节都会影响生产，这就要求工人必須有严密的組織性与紀律性及相互团結。

宗希云队通过竞賽評比来互相帶动、互相帮助，开展互相批評和互相关怀，对解决队員思想問題及生活問題，起了很好作用。如工人譚景阳家中人多，生活較困难，家里沒有时鐘不好掌握时間，上夜班时常曠工，經大家凑了錢，給他买了一个鬧鐘和30尺布，又对他进行安慰，使譚景阳大受感动，从此再不曠工。这样的例子很多，經他們互相帮助，許多人提高了思想觉悟，工作积极，在該队88名工友中，有坑級先进生产者55名，矿級先进生产者5名。

大通煤矿是怎样領导成本網的

楊 文 波

淮南大通煤矿的成本網是1954年建立的，开始網員較少，后来逐漸发展到153人。他們之中有62%是六、七級工人，有38%是四、五級工人，分布在八个生产区里。采掘队每班有一名成本管理員，每値有一名成本檢查員。目前，大通矿的網員队伍正在不断壯大，他們在监督生产方面起了很大作用。今年1—5月份工厂單位成本节約242,895元，其中坑木节約56,252元。这一成績的取得是与成本網的监督分不开的。

大通矿担負謝家集等四个矿的培訓任务，职工調动頻繁：一个月內区与区之間調动一次，一季向外調动一次。在这样情况下，如何发展網員和作好这項工作？主要在于領导。下面我們就談談这个問題：

1.随时培养后备網員。委托正式網員在群众中选擇一二名爱护公共財产，有威信，能大胆开展批評和技术水平較高的人，作为后备網員的培养对象。方法是：網員发現工程質量低劣，反工浪費，劳动組織不合理等現象，便向后备網員說明，汇报情况时，請后备網員参加。有时網員輪休，后备網員就代替汇报。旬、月、季分析矿、区、队、組成本完成情况时，也讓后备網員参加，同时也允許他們参加訓練班学习。在后备期間，使后备網員在思想和业务上打下一定基础，等正式網員調走后，后备網員就能很快地工作了。这样，成本網的組織和力量，才能長期保持和巩固。

2.不断健全和修改制度，以适应生产发展的需要；建網初期，我們制定了成本網实施办法，其中規定：各区網員由区長助理領导。網員的职責是：（1）帶头执行規程制度，推广有关降低成本的先进經驗；（2）向群众大力宣傳怎样降低成本和降低成本的意义；（3）經常檢查和反映本队本組成本上所存在的問題；（4）帮助区队長做好成本管理工作。这个办法，作起来有一些困难：区長助理的工作非常忙，不能按时听取網員的汇报，反映的問題，也不能及时調查了解和解决。1956年5月，召开了全矿網員和財經干部会議，檢查了成本工作的情况，并根据具体情况

將成本網实施办法，作了若干修改和补充，确定各区網員由財务科統一領导，集中汇报的原則。各井口的汇报站，由区長助理和財务科成本員輪流值班，每班網員上井后就到汇报站汇报；值班員將汇报的材料記录下来，一般問題由区長助理馬上解决，大問題报矿值班室解决。同时也明确了区長助理的职責范圍和財务科的关系：区長助理負責經营管理工作，直接領导網員，具体业务由財务科指导。为减少区長助理的事务工作，將生产区的办事員抽調三名到工人科，負責区里职工工資、工伤病假、出勤等工作。还有兩个办事員处理各区的日常事务工作。这样，区長助理每星期就有三天領导成本網活动的时間了。以前網員有职无权，只能檢查，不能制止浪費現象。为了充分发揮網員的作用，又給網員扩大了权限：（1）有权制止区、队、班一切浪費現象，如制止无效，可以越級上报；（2）对完成成本任务的好坏典型人物有权提出奖懲意見。

由于采取如上措施，大大鼓舞了網員的积极性。

3.加强对網員的政治思想教育。網員要有較高的战斗性，能大公无私地向一切浪費現象作斗争。过去，有不少網員怕得罪人，怕伤感情，缺乏監督斗爭的勇气。反映問題时竟談些鷄毛蒜皮的事，甚至个别網員在汇报时表揚多，批評少。1956年糾正了这种偏向，党委指示基层党組織要加强对成本網的政治思想教育工作。支部書記按月、季，向網員部署中心工作，提出增产节約的具体要求。每星期研究一次網員反映的意見和問題，教育網員注意下面的問題：（1）糾正职工偏重生产忽視成本的偏向；（2）掌子收作时，督促队、班長將积存老料及时調出；（3）生产机構和基层管理干部变动时，如現場管理不严，可批判管理干部"交差"和"应付"的思想，团結队、班保持正常生产秩序，制止混乱現象；（4）月終月初財务計划部門赶制报表和編制計划，現場檢查人員少，網員必須負起更大的責任，防止材料浪費。实踐証明：堵塞这几个漏洞，成本超支現象就减少了。

4.开办網員訓練班，提高網員的認識和业务水平。網員光有工作热情而无工作方法和一般理論知識是不行的，开展工作有困难。为了克服这个缺点，我們开办了业余訓練班。学习內容：交流網員們的先进工作方法；学习一般理論知識，如（1）什么是成本？降低成本的重大意义？如何降低成本？（2）为什么建立成本網，成本網在保証完成国家計划方面应起哪些作用？（3）網員与各級領导关系怎样？（4）井下使用各項材料的价格等等。講課人都是財务部門的領导干部。通过学习增加了網員的責任感，也使他們懂得了一般业务知識，这样就巩固了成本網的基础。

5.建立正常的活动程序：網員要先了解作业計划的情况，注意队長是否按照班作业計划布置工作？收工前到工作地点巡回一次，檢查工程質量、材料工具、劳动配备等情况。上井与管理員、檢查員碰头，并到汇报站汇报。队班每星期开一次網員会，区每月开2－4次会，矿每月开一次。会議总結分析成本完成的情况和網員的活动情况。为了及时交流網員們的先进工作方法和模范事迹，創办了"網报"周刊，供大家学习。

6.定期評比奖励。由群众討論制定奖励制度，发动網員开展竞賽，每季評比奖励一次。

本矿自从加强对成本網的領导教育后，網員除超額完成个人定額外，并取得下列成績：

1.揭发和制止了浪費現象。如330公尺东二石門南大巷、沒照測定地点刨了一公尺五小眼，網員王兆堂发現后，馬上追究責任。原来是队長宋兴珍指揮上的錯誤。发現后，队長在会上作了檢討。

2.协助队長处理老料。如采14队在180公尺东五石門南大巷以上，及东六石門北一槽九行以上做兩个掌子，二槽收作后，还积存老料（可用的）400多根。網員陈繼賢发現后，馬上反映給区長了，区長即派人下井調撥，避免了开急用料。

3.宣傳鼓动作用。網員馬繼友編的小調、快板，是很振奋人心的，对生产起了推动作用。

4.模范帶头作用。網員范新才經过屡次試驗，把别人推垮几年的水风鑽，又重新推广起来了；鮑繼振改进了回柱操作方法，使回柱率由80%左右提高到92%以上。

領导干部参加劳动形成制度 夏庄矿三个月内达419人次

夏庄煤矿自五月份建立領导干部和科室干部星期六半日劳动制以来，截至八月四日参加劳动的共有419人次。对支持現場生产起了一定作用。如党总支書記張文峰、矿長王世永帶領干部曾在7005备用工作面安裝了11型的鏈板溜子一部，完全合乎規格。工資科長与本科的干部在这个工作面出了一班煤，八小时产煤12吨。副矿長岳望高、刘秀孝、工程师于書軒，曾帶領科室干部三次下井帮助采二区采煤、裝煤，并在劳动中发現和帮助解决了溜子鏈条不正、割半边支柱、断鏈子等問題。科室职員干部还經常下井运老料，整理能用的老料供給工作面用。在防水期間，他們清扫巷道水溝221公尺。刘秀孝副矿長和职員干部兩次冒雨到車站帮助运煤汽車卸煤，整修汽車路，保証运輸任务的完成。

該矿科室干部虽然經常参加体力劳动，但他們都按时完成了自己的业务工作。（高云生）



勘探富饒的渭北煤田

陕西渭北的黄土高原，蘊藏着丰富的煤矿，目前，这里在进行大规模的勘探活动。据現有資料証明，这里煤的儲量达85亿吨，是我国目前发現的最大煤田之一。

这条被人們称为"陕西黑腰带"的大煤田，綿延在渭河岸，东起韩城，西至隴县，長达335公里以上，平均寬度5公里，它的地質構造簡單，煤层穩定，便于开采。这里煤除可供应工业动力用煤外，部分还可煉焦。

新华社記者姚宗仪攝

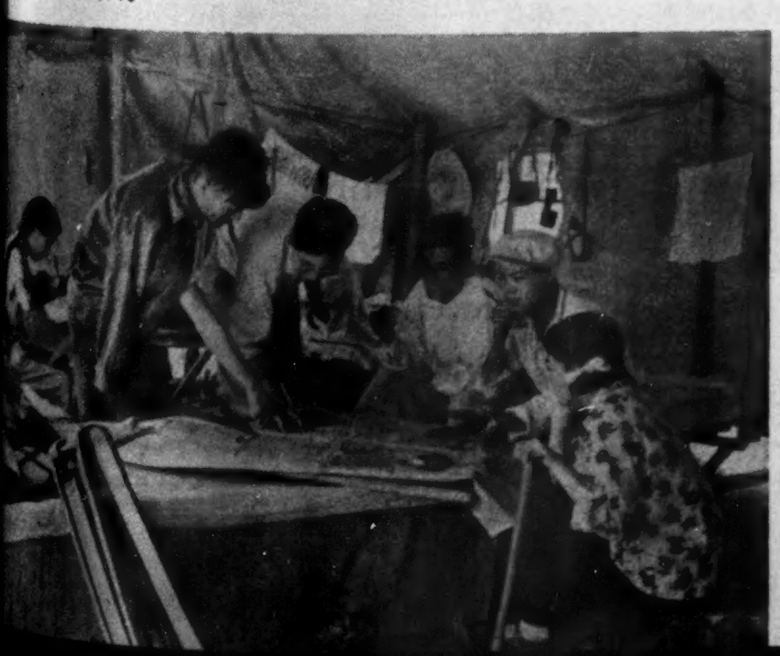
（上） 在这个起伏不平的渭北黄土高原上蘊藏着取之不尽的黑色金子——煤。

（右下） 为了精确的了解地下煤层厚度，有数十台鑽机分布在渭北煤田上日夜不停地进行鑽探。

（右） 这个显著的長达20多公尺厚的煤层露头是在煤田北部边緣宜君黄陵一带发现的，地質工作者肯定，这里有大量的煤藏。

（左下） 野外地質工作者正在迅速整理今年的地質資料报告。他們在第一个五年計划中已給国家提供了可建七对煤井的地質資料。









煤炭工業　1957年　第17期　目录

編輯者	中华人民共和国煤炭工业部	总发行处	邮电部北京邮局
出版者	煤炭工业出版社	訂購处	全国各地邮电局
印刷者	財政出版社印刷厂	定价	2角1分

本期于9月4日出版　本期印數 7,946 册　本刊代号2—239

39